SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 15. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (XI KAD.)
W DNIU 18 MARCA 2021 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 15)

18 marca 2021 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie wypłaty świadczeń pracowniczych, w tym wynagrodzeń za pracę w latach 2018–2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r.;

– „Praca zdalna – aspekty organizacyjne, ergonomiczne i zdrowotne” – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy;

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Anita Gwarek** dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii wraz ze współpracownikiem, **Henryk Nakonieczny** przewodniczący Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego, **Wiktor Zawieska** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Przypomnę, że dokładnie rok temu, właśnie w marcu, kiedy wybuchła pandemia, to był jedyny od lat miesiąc, w którym posiedzenie Rady Ochrony Pracy nie odbyło się. W kwietniu przystąpiliśmy do zmian regulaminu pracy Rady, umożliwiających posiedzenia Rady w trybie zdalnym. Pod koniec kwietnia po raz pierwszy potkaliśmy się w tym trybie, mając nadzieję, że ten okres będzie relatywnie krótki. Tymczasem okazało się, że w ubiegłym roku tylko raz – we wrześniu – spotkaliśmy się w trybie mieszanym – 18 członków Rady uczestniczyło w posiedzeniu wyjazdowym w Gdańsku, pozostali łączyli się zdalnie. Niestety, następnie w związku z sytuacją zdrowotną musieliśmy wrócić do trybu zdalnego. Doświadczenia z pracą zdalną Rady będziemy mogli odnosić w dyskusji do tematu naszego dzisiejszego spotkania. Od czerwca pojawiały się postulaty poświęcenia jednego z posiedzeń Rady pracy zdalnej.

Witam dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii panią Anitę Gwarek oraz zastępcę dyrektora tego departamentu pana Dariusza Głuszkiewicza. Witam dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego pana dr hab. inż. Wiktora Zawieskę, kierownika Zakładu Ergonomii CIOP-PIB panią dr hab. med. Joannę Bugajską, kierownika Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną panią dr inż. Zofię Pawłowską. Witam głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko wraz ze współpracownikami. Chciałbym też powitać przedstawiciela Rady Dialogu Społecznego przewodniczącego Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy pana Henryka Nakoniecznego.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje pkt 1 – Przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie wypłaty świadczeń pracowniczych, w tym wynagrodzeń za pracę w latach 2018–2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r.;

pkt 2 – „Praca zdalna – aspekty organizacyjne, ergonomiczne i zdrowotne" – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy; pkt 3 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych o przedstawienie projektu stanowiska Rady w sprawie wypłaty świadczeń pracowniczych, w tym wynagrodzeń za pracę w latach 2018–2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r.

Przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych ROP Zbigniew Żurek:
Projekt stanowiska został przyjęty przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych oraz Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy na wczorajszym posiedzeniu. Oto jego proponowane brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 23 lutego 2021 r. zapoznała się z tematyką wypłaty świadczeń pracowniczych w latach 2018-2020, w tym w okresie pandemii COVID-19. Materiały do dyskusji przygotowane zostały przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii oraz Państwową Inspekcję Pracy.

W sytuacji, gdy pracodawca jest niewypłacalny, podstawowe roszczenia pracownicze zaspokajane są z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Z danych Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii wynika, że w latach 2018–2020 przeznaczono z FGŚP na ten cel ponad 401 mln zł, w tym na wynagrodzenia za pracę – prawie 167 mln zł.

Od marca 2020 r., zgodnie z ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19, ze środków Funduszu przekazano do wojewódzkich urzędów pracy na ochronę miejsc pracy kwotę prawie 11,5 mld zł na wynagrodzenia oraz opłaty składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. FGŚP jest na bieżąco zasilany środkami z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19. W minionym roku przekazane z tego źródła środki wyniosły prawie 15 mld zł.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty świadczeń dla pracowników są jednym z priorytetów w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy – także w trakcie trwania pandemii – mimo ograniczonych możliwości prowadzenia bezpośrednich czynności kontrolnych. W latach 2018–2020 inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 45,6 tys. kontroli. Naruszenia Kodeksu pracy dotyczące wypłaty wynagrodzeń wykazała średnio co piąta kontrola. Najwięcej nieprawidłowości pojawiło się w takich branżach, jak handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa, budownictwo, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne.

Nieprawidłowości dotyczyły głównie terminu, miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia, a także ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jako przyczyny tych uchybień pracodawcy podają problemy ekonomiczne (zadłużenie, trudności w zachowaniu płynności finansowej, niewywiązywanie się kontrahentów ze zobowiązań), a także poziom skomplikowania przepisów, zawartych w różnych aktach prawnych.

Wyniki kontroli PIP, przeprowadzonych w latach 2018–2020 wskazują, że stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy jest nadal niezadowalający. Istnieje zagrożenie, że związane z pandemią COVID-19 ograniczenia w działalności wybranych branż sprawią, iż skala nieprawidłowości powiększy się. Państwowa Inspekcja Pracy będzie więc konsekwentnie monitorować stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, zwłaszcza w zakresie terminowej wypłaty wynagrodzeń za pracę z uwzględnieniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Począwszy od stycznia 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy podjęła nowy temat kontroli – „Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie ochrony pracy, w tym dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń". Celem tych kontroli jest sprawdzenie, czy przy korzystaniu z pomocy w ramach rozwiązań związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczeniem COVID-19,

zapisanych w ustawie z 2 marca 2020 r. oraz w kolejnych tarczach antykryzysowych nie dochodziło do nadużyć w zakresie prawa pracy. Przede wszystkim dotyczy to pracodawców otrzymujących dopłaty do pensji pracowników, którym zmniejszono wymiar czasu pracy.

Rada Ochrony Pracy zauważa, że z uwagi na ograniczenia w prowadzeniu kontroli, od marca 2020 r. w związku z zagrożeniem epidemicznym, obraz sytuacji w omawianym zakresie nie jest pełny i nie pozwala jeszcze na sformułowanie jednoznacznych wniosków. Dogłębna analiza przedstawionej problematyki będzie możliwa dopiero po zakończeniu pandemii.

Na podstawie przestawionych informacji i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe:

1. Utrzymanie w 2021 r., wzorem lat ubiegłych, jako jednego z priorytetów działań Państwowej Inspekcji Pracy, badania przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

2. Kontynuowanie sprawdzania prawidłowości w zakresie prawa pracy i wdrażaniu tarcz antykryzysowych.

3. Priorytetowe badanie skarg dotyczących niewłaściwego wypłacania świadczeń ze stosunku pracy.

4. Kontynuowanie dobrze ocenianych przez uczestników rynku pracy działań prewencyjno-promocyjnych, związanych z zapewnieniem spełnienia wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w czasie pandemii.

5. Zwiększenie zakresu bezpłatnego poradnictwa prawnego, na które w okresie pandemii jest szczególnie duże zapotrzebowanie.

6. Zwiększenie uprawnień inspektorów pracy, gdyż dynamiczne zmiany wprowadzane w przepisach prawa pracy często nie przewidują możliwości sankcjonowania ich naruszeń przez Państwową Inspekcję Pracy”.

Zespół proponuje, aby stanowisko zostało przesłane do wiadomości Marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników. Natomiast do realizacji Państwowej Inspekcji Pracy – wnioski 1–5 i Ministerstwu Rozwoju, Pracy i Technologii – wniosek 6.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem projektu stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych i Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony w Środowisku Pracy? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie wypłaty świadczeń pracowniczych, w tym wynagrodzeń za pracę w latach 2018–2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego: „Praca zdalna – aspekty organizacyjne, ergonomiczne i zdrowotne” – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu panią dr hab. Joannę Bugajską – kierownika Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB dr hab. Joanna Bugajska:

Tematem naszego dzisiejszego wystąpienia jest praca zdalna – aspekty organizacyjne, ergonomiczne i zdrowotne. To faktycznie jest cel wypracowania spójnych zasad organizacji bezpiecznych i zdrowych warunków pracy zdalnej wykonywanej w prywatnych mieszkaniach. W dzisiejszej prezentacji i – jak sądzę – również w dyskusji trudno będzie nam uciec od rzeczywistości epidemicznej, w jakiej funkcjonujemy od ponad roku i na pewno będziemy jeszcze przez miesiące funkcjonować. Większość badań, doniesień i zainteresowań tą formą pracy dotyczy okresu, kiedy trwała pandemia.

Wracając do pracy zdalnej jako takiej, dla większość z nas, jeszcze sprzed roku dom kojarzył się bardzo miło, oczywiście z wypoczynkiem po pracy, trochę mniej miło – z obowiązkami domowymi, ale na pewno z życiem prywatnym. W przypadku pracy zdalnej, kiedy stanowisko pracy przenosi się do prywatnych mieszkań, dom staje się specyficznym polem, gdzie ścierają się ze sobą życie prywatne z obowiązkami i przyjemnościami oraz praca zawodowa. Równowaga między tymi dwoma obszarami wymaga organizacji warunków pracy zdalnej, ale również spełnienia wielu czynników ergonomicznych i środowiskowych zapewniających bezpieczeństwo i zdrowie pracownika. Czyli równowaga między tymi dwoma obszarami jest identyfikowana od przynajmniej kilkunastu lat jako jeden z warunków zdrowia.

Na początku swojego wystąpienia dla celów porządkujących chciałabym przedstawić definicje, które dominują obecnie w dyskursach naukowych, ale również w życiu publicznym. Mówimy często o jakości życia, o dobrostanie – psychicznym, fizycznym i społecznym, o równowadze praca – życie. To są czynniki tak naprawdę subiektywnie określające samopoczucie każdego z nas i definiujące zdrowie. Zdrowie – według definicji WHO – to nie tylko brak choroby, lecz przede wszystkim stan dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego oraz społecznego. Dobrostan czy zdrowie psychiczne, równowaga między życiem prywatnym a zawodowym i społecznym powtarza się w większości definicji. Dobrostan społeczny czy zdrowie społeczne w przypadku pracy zdalnej, jeśli nie jest ona dobrze dopasowana do indywidualnych charakterystyk pracownika, może być zaburzone.

Zapewnienie optymalnych warunków pracy, według WHO, jest głównym warunkiem zapewnienia zdrowia pracownika. W obecnej rzeczywistości prawnej mamy bardzo mocną podstawę do organizowania takich warunków. Art. 207 Kodeksu pracy określa obowiązki pracodawcy w zakresie chronienia zdrowia i życia pracowników poprzez organizację w sposób optymalny bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. W kodeksie jest również zdefiniowana telepraca, która jako forma wykonywanej pracy jest najbardziej zbliżona do pracy zdalnej. Z kolei tzw. ustawa covidowa stanowi, że praca zdalna może być wykonywana na zlecenie pracodawcy.

Praca zdalna różni się od telepracy głównie tym, że telepraca wykonywana jest w sposób regularny, a praca zdalna w wyjątkowych – w obecnym porządku prawnym – sytuacjach: okresowo, na zlecenie pracodawcy. Przeciwieństwem tego jest oczywiście praca stacjonarna wykonywana w siedzibie pracodawcy.

Moje wystąpienie nie może obyć się bez prezentowanego slajdu, który bardzo często pokazujemy w wielu wystąpieniach. To przyczyny wypadków przy pracy w 2019 r.; 88% przyczyn wypadków przy pracy związanych jest – bezpośrednio lub pośrednio – z organizacją pracy i kulturą bezpieczeństwa. W przypadku pracy zdalnej pojawiają się problemy z kontrolą warunków i organizacji pracy wykonywanej w mieszkaniu prywatnym. Z drugiej strony – pracownik, zwłaszcza w okresie epidemicznym, kiedy z dnia na dzień rozpoczyna pracę zdalną, ma również problem z prawidłową organizacją warunków pracy. Myślę, że wszyscy jesteśmy ciekawi, jak prezentowany wykres będzie wyglądał za rok, obejmując 2020 r.

Chciałabym teraz zaprezentować kilka slajdów z badań kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy w szczycie pierwszej fali epidemii, w maju 2020 r. Celem tego badania było zdiagnozowanie problematyki pracy zdalnej w Polsce w czasie pandemii, a przede wszystkim rozpoznanie potrzeb pracodawców, pracowników w organizacji bezpiecznej pracy zdalnej. Badanie przeprowadzono wśród użytkowników internetu. To specyficzna grupa, ale do takiej w warunkach epidemicznych było najłatwiej dotrzeć. Badanie objęło ok. 400 osób. Dobór uczestników badania przeprowadziliśmy za pomocą metody kuli śnieżnej – jeden badany zachęcał pozostałych. Badanie obejmowało trzy bloki tematyczne: organizacja pracy zdalnej, aktywność prozdrowotna pracowników oraz ich wiedza i umiejętności dotyczące bhp.

Przed epidemią 89% ankietowanych wykonywało pracę w siedzibie pracodawcy. W czasie epidemii 26% – częściowo zdalnie, 59% zdalnie, a w siedzibie pracodawcy tylko 12%. Czy pracownicy przechodząc w maju na pracę zdalną mieli wyodrębnioną prze-

strzeń do pracy? 62% miało stałe miejsce pracy, 35% nie miało takiego miejsca. Dla 35% przestrzeń pracy służyła również do innych celów. 29% ankietowanych wskazywało, że ich stanowisko służy wyłącznie do pracy zdalnej. Zatem jedynie blisko 30% pracowników wykonujących w maju ub.r. pracę zdalną miało warunki do jej wykonywania.

Blisko 100% wykonujących pracę zdalną wykonywało ją przy komputerze. Osoby pracujące w siedzibie pracodawcy rzadziej deklarowały, że ich stanowisko pracy nie spełnia wymagań ergonomii. Brak wyposażenia zgłosiło niemal 40% badanych. Osoby, które pracowały w sektorze publicznym rzadziej korzystały ze sprzętu, który dostarczył im pracodawca. Osoby zamieszkujące w miastach do 25 tys. mieszkańców również rzadziej korzystały ze sprzętu dostarczonego przez pracodawcę niż osoby mieszkające w dużych miastach (100–250 tys. mieszkańców).

Czas pracy zdalnej – 34% badanych wskazywało, że jest dłuższy, 39%, że taki sam, natomiast 16% ankietowanych stwierdziło, że jest krótszy. Kobiety pracujące zdalnie częściej wskazywały, że pracują dłużej, na co zapewne miała wpływ opieka nad dziećmi.

Jakie zagrożenia w pracy zdalnej były najczęściej zgłaszane? 65% ankietowanych zgłaszało nieergonomiczne stanowisko pracy (np. złe krzesło czy biurko), 55% wskazywało na trudności rozdzielenia życia zawodowego i prywatnego. Proszę zwrócić uwagę, że 36% skarżyło się na brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami i przełożonymi. Powtarza się także brak odpowiedniego sprzętu.

Jakie potrzeby zgłaszają osoby wykonujące pracę zdalną? Przede wszystkim szkolenia w zakresie radzenia sobie ze stresem, wskazywanie dobrych praktyk godzenia pracy z życiem prywatnym, wskazywanie ćwiczeń fizycznych, które poprawią kondycję – odciążą kręgosłup i układ krążenia.

Wiedza pracowników o bhp. Pytaliśmy czy pracodawca lub przedstawiciel pracodawcy byli źródłem wiedzy na temat bhp w pracy zdalnej. 54% badanych odpowiedziało, że tak, 39% – nie.

Pytaliśmy także o zainteresowanie pracą zdalną w przyszłości. 77% badanych stwierdziło, że chce pracować hybrydowo – częściowo zdalnie, częściowo w siedzibie pracodawcy, 15% zadeklarowało pracę tylko w siedzibie pracodawcy, a zdalnie 7%. Zatem zdecydowanie przeważa opinia o hybrydowej formie pracy.

Podsumowując wyniki badań – ponad połowa badanych (53%) pracujących zdalnie przy komputerze oceniła swoje stanowisko pracy jako ergonomiczne. U 1/3 respondentów (36%) przestrzeń do pracy zdalnej była wykorzystywana również do innych celów i dzielona z innymi domownikami. Szkolenia zorganizowane przez pracodawcę były źródłem wiedzy na temat bezpieczeństwa w pracy zdalnej dla ponad połowy badanych (54%). Główne obszary, w których respondenci chcieliby zdobyć kompetencje to radzenie sobie ze stresem, godzenie pracy z życiem prywatnym oraz prozdrowotna aktywność fizyczna. Prawie 40% badanych nie podejmowało prozdrowotnej aktywności fizycznej w okresie pracy zdalnej, a 13% nie uprawiało żadnej aktywności fizycznej.

Cytowane badania służyły jedynie rozpoznaniu dynamiki rozwoju zjawiska pracy zdalnej w Polsce w czasie pandemii oraz określeniu głównych jej aspektów (organizacyjnych, ergonomicznych, zdrowotnych). Na podstawie wieloletniej wiedzy zgromadzonej przez CIOP-PIB w czasie realizacji badań własnych i z partnerami, prowadzonych w szczególności w ramach programu wieloletniego „Bezpieczeństwo i poprawa warunków pracy", w Instytucie opracowano materiały wspierające tworzenie bezpiecznych warunków pracy zdalnej przy komputerze. Opracowaliśmy poradnik „Zasady organizacji pracy zdalnej przy komputerze". Jest to jeden wprawdzie specyficzny rodzaj pracy, ale najbardziej powszechny. Opracowaliśmy także listę kontrolną do oceny warunków pracy, stanowiska pracy w celu usprawnienia procesu oceny ryzyka zawodowego.

Przedstawię teraz wybrane treści z poradnika, następnie dr Pawłowska przedstawi listę kontrolną oraz zasad oceny ryzyka zawodowego dla pracy zdalnej.

W ramach pilotażowego badania odnosiliśmy się do warunków polskich. Natomiast chciałam zwrócić uwagę, że w dużych badaniach obejmujących ok. 85 tys. pracowników przeprowadzonych przez Eurofound stwierdzono, że w krajach UE 48% pracowało – przynajmniej – przez pewien czas w domu, a 34% wyłącznie w domu. To ogromny odsetek. W Polsce nieco inaczej to wyglądało. W czerwcu zdalnie pracowało 10,2%, we wrze-

śniu – 5,8%. Ale wtedy – jak państwo pamiętacie – mieliśmy trochę uspokojoną sytuację epidemiczną. Ale w tym samym okresie w regionie warszawskim 16–20% pracujących objętych badaniem wykonywało pracę zdalnie.

Wracając do treści, które zamieściliśmy w poradniku, przedstawię kilka aspektów organizacyjnych i psychospołecznych pracy zdalnej przy komputerze. Wymagania i uwarunkowania psychospołeczne pracy zdalnej w najbardziej istotny sposób wpływają na organizację pracy zdalnej. Chciałabym zwrócić uwagę, że wykonywanie pracy zdalnej przy komputerze to zarówno korzyści, jak i obciążenia. Do korzyści należy zaliczyć: możliwość łatwiejszego dostępu do rynku pracy dla osób niepełnosprawnych, osób mających trudności z poruszaniem się, możliwość lepszego dostosowania rytmu pracy dla potrzeb związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego, oszczędność czasu pracy (dojazd do pracy), możliwość lepszego funkcjonowania psychicznego oraz zawodowego osób o określonym chronotypie, osób z podwyższonym lękiem społecznym lub osób introwertycznych. Natomiast zagrożenia związane z wykonywaniem pracy zdalnej przy komputerze – to przeciążenie pracą wynikające z trudności we właściwej organizacji czasu pracy i zadań do wykonywania, brak wystarczającej kontroli nad procesem pracy (np. trudność w posługiwaniu się zaawansowanymi technologiami, w dostępie do potrzebnych informacji), zaburzenie równowagi praca – życie prywatne, a zwłaszcza praca – rodzina, obniżenie nastroju przez odczuwanie izolacji społecznej, ograniczony dostęp do źródeł wsparcia społecznego oraz informacyjnego pochodzącego zarówno od przełożonych, jak i współpracowników. Te zagrożenia zostały ujawnione również w naszych pilotażowych badaniach.

Badanie Eurofoundu z lipca 2020 r. wykazało szereg wskaźników obciążenia pracą zdalną. Na slajdzie niebieskim kolorem oznaczono 2020 r., czerwonym – 2015 r. Poczucie, że praca jest użyteczna zmniejszyło się o 15%, wsparcie ze strony kolegów – o 12%, wsparcie ze strony przełożonych – o 10%. Pojawiły się nowe zjawiska, takie jak wyczerpanie emocjonalne – sygnalizowało je 25% badanych i poczucie izolacji, na które uskarżało się 12% badanych. Doskwierało ono głównie ludziom młodym w wieku 18–34 lata (15%). Natomiast u osób powyżej 50 roku życia 9% stwierdzało, że czują się wyizolowani.

Jakie w związku z tym są zalecenia dotyczące właściwej organizacji psychospołecznych warunków pracy zdalnej dla kadry kierowniczej? Sformułowaliśmy je w trzech blokach. Pierwszy to efektywność pracy zdalnej. Jednym z podstawowych uwarunkowań efektywności pracy zdalnej jest dobrowolność podjęcia decyzji o jej wykonywaniu przez pracownika. Nie mieliśmy takiej możliwości w 2020 r. Należy dostosować preferencje pracownika, jego możliwości mieszkaniowe i sytuację rodzinną do sprawnego – bezproblemowego – wykonywania pracy. Kolejne zalecenia – precyzyjne określanie zlecanych pracownikom zadań oraz terminów ich realizacji, uzgodnienie i realizacja jednolitego systemu sygnalizowania rozpoczęcia i zakończenia pracy przez osoby wykonujące pracę zdalną, wprowadzenie elastycznego czasu pracy, co na pewno wielu pracownikom umożliwiłoby rzetelne wykonywanie obowiązków zawodowych, utrzymywanie regularnych interakcji, szczególnie z pracownikami o niewielkim doświadczeniu zawodowym, bo oni niepewnie funkcjonują w środowisku zawodowym, dlatego to wsparcie jest bardzo ważne oraz unikanie wydłużania czasu pracy.

Kolejny zestaw zaleceń dotyczy utrzymywania kontaktu pomiędzy pracownikami oraz z przełożonymi. Po pierwsze – zapewnienie wszystkim pracownikom dostępu do najnowszych informacji o zmianach i decyzjach zachodzących w całej organizacji. Celowe jest stworzenie bazy informacji zawierającej wszystkie główne zmiany i aktualizacje wewnętrznych zasad i procesów. Następnie – tworzenie narzędzi i zasad umożliwiających kontakty i konsultacje pracowników z przełożonymi oraz współpracownikami w celu monitorowania postępów i trudności w wykonaniu zadań oraz określenie potrzeb w zakresie wsparcia pracownika, wczesne identyfikowanie problemów ze zdrowiem psychicznym pracowników, w tym występowania technostresu, objawów lęku lub depresji, stwarzanie możliwości wymiany doświadczeń w wirtualnych zespołach wykonujących pracę zdalną w celu przeciwdziałania poczuciu izolacji społecznej oraz braku wsparcia informacyjnego i emocjonalnego.

Zalecenia dotyczące szkoleń. Na pewno szkolenie kadry kierowniczej z zakresu zarządzania zespołem rozproszonym i rozliczania każdego z członków zespołu z wykonywania zadań (nieprzeciążanie pracowników nadmiernym raportowaniem). Następnie – szkolenie kadry kierowniczej oraz pracowników z zakresu organizacji ergonomicznego stanowiska pracy w domu, podnoszenie umiejętności pracowników w zakresie obsługi urządzeń i wykorzystania aplikacji potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej. I w końcu – dbanie o rozwój zawodowy pracowników, czyli podnoszenie ich kompetencji, odnajdywanie innych uzdolnień, przenoszenie na inne stanowiska. To również ważne.

W poradniku sformułowaliśmy również zalecenia dotyczące właściwej organizacji pracy zdalnej dla pracownika. Najważniejsze to wydzielenie w domu strefy pracy. Jeszcze raz powtarzam, że w okresie pandemii, kiedy z dnia na dzień przechodziliśmy na pracę zdalną, to nie zawsze było możliwe, bo nie brano pod uwagę sytuacji mieszkaniowej pracowników, ale na pewno w przypadku pracy zdalnej później realizowanej musimy brać to pod uwagę. Pracownik musi zapewnić sobie wyraźne przejście z trybu „życie prywatne" do trybu „praca". To gwarantuje odpowiednie wykonywanie obowiązków zawodowych. Następnie – sporządzanie dziennego i tygodniowego planu pracy w celu m. in. uniknięcia kolizji między tymi dwiema strefami – życiem prywatnym i pracą oraz informowanie domowników z wyprzedzeniem o zadaniach specjalnych wymagających całkowitej izolacji (np. uczestnictwo w telekonferencjach).

Przechodzę do aspektów ergonomicznych pracy zdalnej przy komputerze. Większość z tych zaleceń znamy. Bazują na obecnie obowiązujących regulacjach. Po pierwsze – wydzielenie w domu strefy pracy – co najmniej 2 m^2 wolnej podłogi nie zajętej przez sprzęt i urządzenia techniczne (co pozwoli na uniknięcie wypadku), powalającej na skupienie się na pracy. Oświetlenie – przede wszystkim naturalne. Zalecany poziom natężenia oświetlenia na stanowisku pracy przy komputerze – to ok. 500 lx. Przestrzeń pracy powinna być równomiernie oświetlona. Należy też zadbać o odpowiednie ustawienie monitora, aby uniknąć odbić światła na ekranie. Hałas obecny w pomieszczeniu, w którym pracownik wykonuje swoje czynności nie powinien utrudniać koncentracji uwagi, czyli ok. 55dB. To jest środowisko akustyczne czytelni czy pracy w biurze. Zalecane jest także używanie słuchawek z mikrofonem pozwalających na częściowe odizolowanie się od niekorzystnych dźwięków, jeśli takie pojawiają się okresowo. Należy też zapewnić odpowiednią temperaturę i wilgotność w pomieszczeniu.

Chciałabym teraz przedstawić zagrożenia elektromagnetyczne przy urządzeniach bezprzewodowych. Jeśli praca zdalna przy komputerze odbywa się z wykorzystaniem łączy bezprzewodowych, to zalecanym środkiem ochronnym jest oddalenie anten nadawczych od ludzi o co najmniej 50 cm, zastąpienie – tam, gdzie to możliwe – łączy bezprzewodowych przez łącza światłowodowe lub kablowe oraz nieumieszczanie laptopa na udach. Na slajdzie przedstawiono symulację komputerową zaabsorbowanej dawki podczas pracy z laptopem na udach. Tego rodzaju sytuacja jest niebezpieczna dla układu moczowo-płciowego osoby korzystającej w ten sposób z laptopa. Zwracam uwagę, że to jest bardzo częsta praktyka.

Stanowisko pracy przy komputerze. Stół do pracy powinien zapewniać odpowiednią wielkość powierzchni blatu do pracy, umożliwiającą ustawienie sprzętu komputerowego oraz odpowiednią przestrzeń dla nóg. W związku z tym zaleca się, aby powierzchnia blatu miała wymiary około 100 na 80 cm. Wysokość stołu powinna wynosić ok. 72 cm. Stoły z elektryczną lub mechaniczną regulacją wysokości w zakresie ok. 60–120 cm są najlepszym, ergonomicznym rozwiązaniem umożliwiającym wykonywanie pracy w pozycji naprzemiennie siedzącej i stojącej. Krzesło do pracy – wymagana jest regulacja wysokości siedziska w zakresie co najmniej 40–50 cm, regulacja wysokości oparcia (tak aby część wypukła oparcia znajdowała się na wysokości odcinka lędźwiowego kręgosłupa) oraz regulacja kąta pochylenia oparcia w zakresie od 5^0 do przodu do 30^0 do tyłu. Krzesło powinno mieć pięcioramienną podstawę, kółka oraz możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360^0.

Na slajdzie przedstawiono stanowisko pracy przy komputerze. Tu jest opisana prawidłowa pozycja, czyli kąty zarówno w stawie łokciowym, jak i w stawie kolanowym – minimum 90^0, odpowiednie ustawienie monitora w stosunku do linii wzroku. Jeśli mówimy

o rosnących dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych u pracowników wykonujących pracę w pozycji siedzącej, to proszę zwrócić uwagę na kolejny slajd. Gdy przyjmiemy wartość nacisku na dysk międzykręgowy, między l4 i l5 w kręgosłupie lędźwiowym, bo tam były prowadzone pomiary i to określimy jako 100%, to każda pozycja, również prawidłowa, jak i pochylona do przodu, zdecydowanie przekracza tę wartość – 140% i 190% – w porównaniu do 100% w pozycji stojącej. W związku z tym polecamy stół o regulowanej wysokości. Są takie urządzenia z elektroniczną możliwością podnoszenia, umożliwiające przyjmowania okresowo pozycji stojącej podczas pracy z komputerem.

Korzystanie z laptopa bardzo często utrudnia przyjęcie odpowiedniej pozycji ciała podczas pracy, a to urządzenie jest powszechnie używane. Dlatego, gdy do pracy zdalnej wykorzystywany jest laptop należy rozważyć kilka możliwości aranżacji stanowiska pracy, które umożliwią przyjmowanie odpowiedniej pozycji ciała. Po pierwsze – laptop ustawiony bezpośrednio na blacie biurka – tylko wtedy, gdy jego górna krawędź znajduje się na wysokości oczu pracownika lub lekko poniżej, gdy klawiatura znajduje się na wysokości łokci. Po drugie – laptop ustawiony na podstawce pozwalającej na podwyższenie jego ekranu, wymagane jest podłączenie dodatkowej klawiatury i myszy. Po trzecie – laptop podłączony do stacjonarnego monitora np. z wykorzystaniem stacji dokującej. Także wymagane jest podłączenie dodatkowej klawiatury i myszy.

Jeśli chodzi o inne wymagania, to należy zapewnić wsparcie informatyczne dostępne w godzinach pracy oraz łącza internetowe o przepustowości adekwatne do wykonywanych zadań z zapewnieniem bezpieczeństwa przesyłanych danych.

Na zakończenie chciałabym przedstawić aspekty zdrowotne pracy przy komputerze. Ponownie odwołam się do badań przeprowadzonych przez CIOP w maju 2020 r. Wynika z nich, że 50% badanych podczas przerw wykonuje obowiązki domowe, 14% – wykonuje ćwiczenia relaksujące, 18% – stwierdziło, że nie robi przerw. Zatem pod tym względem sytuacja jest niekorzystna, zwłaszcza jeśli chodzi o dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego. Stąd proponujemy krótkie przerwy – najlepiej w zależności od potrzeb, ale na pewno raz na godzinę, przeznaczone na aktywność fizyczną, w tym ćwiczenia relaksujące. Kolejnym problemem, jaki może wystąpić w pracy przy komputerze, zwłaszcza jeśli nie dostosowane są warunki klimatyczne, czyli jest zbyt sucho, albo pracownik za długo pracuje, jest wystąpienie komputerowego zespołu wzrokowego. Jego głównymi objawami są zmęczenie, pieczenie i łzawienie oczu, a także zaburzenie funkcji wzrokowych. Polecamy krótkie przerwy w pracy (kilka razy na godzinę) przeznaczone na relaks narządu wzroku (mięśni okołoruchowych i mięśni rzęskowych odpowiedzialnych za akomodację).

Podsumowując – wyniki badań europejskich i polskich wskazują, że praca zdalna jest postrzegana przez część pracowników i pracodawców jako atrakcyjna forma świadczenia pracy. Praca zdalna, po ustąpieniu pandemii, będzie częściej wykorzystywana jako jedna z form świadczenia pracy, głównie w formie hybrydowej (częściowo w domu, częściowo w siedzibie pracodawcy). Dlatego celowa jest analiza regulacji prawnych w zakresie zabezpieczenia interesów pracowników i pracodawców wykonujących/stosujących pracę zdalną. Potrzebne jest także opracowanie zasad kompleksowego podejścia do zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracownika, w tym określenia zasad profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników wykonujących pracę zdalną, opracowania dobrych praktyk w zakresie: monitorowania i wzmacniania zdrowia psychicznego i fizycznego, zachowania równowagi praca – życie prywatne. Równie ważne jest opracowanie systemu umożliwiającego zapewnienie ergonomicznych warunków pracy z uwzględnieniem indywidualnej sytuacji pracownika, w tym szkolenia, wyposażenia stanowisk pracy, narzędzi informatycznych i telekomunikacyjnych, systematycznej wymiany informacji pomiędzy pracownikami i pracodawcą.

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w ramach działalności badawczej podjęto realizację pogłębionych badań dotyczących wpływu czynników organizacyjnych, ergonomicznych i psychospołecznych oraz cech indywidualnych na zdrowie psychiczne i fizyczne, satysfakcję z pracy, równowagę praca – życie prywatne oraz zdolność do pracy osób wykonujących pracę zdalną. Badania będą przeprowadzone na ogólnopolskiej reprezentatywnej i miały charakter podłużny (dwukrotny pomiar z przerwą ok. 12 miesięcy); to w tej chwili jedyna forma badań, która

pozwala na określenie związków przyczynowo-skutkowych. Jako grupę kontrolną będą obejmowały pracowników wykonujących pracę w siedzibie pracodawcy, a także grupę pracodawców (wywiady pogłębione). Tak zakrojone badania będą pozwalały na sformułowanie precyzyjnych zaleceń dla polskich pracodawców i pracowników na temat pracy zdalnej. Postaramy się zidentyfikować jakie inne – poza pracą przy komputerze – rodzaje prac są wykonywane w naszym kraju w formie pracy zdalnej i opracować dla nich wytyczne.

Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr inż. Zofia Pawłowska:

Ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej jest nadal obowiązkiem pracodawcy, mimo że monitorowanie tej pracy jest niewątpliwie utrudnione. O tym, że ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, które nie znajdują się bezpośrednio w siedzibie pracodawcy jest rzeczywiście utrudniona świadczą również dane ogólnoeuropejskiego badania SNR, zgodnie z którym tylko 30% badanych przedsiębiorstw deklaruje, że przeprowadza ocenę ryzyka na stanowiskach telepracy. Ale ocena ryzyka pozostaje nadal obowiązkiem.

Sytuację, w której ryzyko zawodowe jest akceptowalne i może być przyjęte przedstawiają zasady organizacji, które zaprezentowała pani prof. Bugajska. Natomiast oceniając ryzyko, trzeba upewnić się, że rzeczywiście stanowisko zostało dobrze zorganizowane i przede wszystkim zebrać informacje, jak takie stanowisko wygląda, ponieważ przebieg oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej jest taki sam jak na wszystkich innych. Obejmuje zbieranie informacji, identyfikację zagrożeń, szacowanie ryzyka i wyznaczanie jego dopuszczalności. Ocena musi być udokumentowana.

Niewątpliwym wyzwaniem jest zebranie informacji – potrzebnych i wykorzystywanych do identyfikacji zagrożeń. Jest to wyzwanie związane z koniecznością zapewnienia prywatności pracownika, ponieważ wykonuje on pracę w domu. W celu ułatwienie zbierania tych informacji w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy opracowano listę kontrolną do oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy z komputerem. Umożliwia ona zbieranie właściwych informacji, które charakteryzują stanowisko pracy w ten sposób, że możliwe jest stwierdzenie – czy zagrożenie występuje w takim stopniu, który może ewentualnie spowodować negatywne konsekwencje dla zdrowia pracownika, czy nie. Ta lista, którą można przekazać pracownikowi – ale warto by to wzmocnić odpowiednim szkoleniem – wypełniona przez niego może stanowić podstawę zidentyfikowania zagrożeń, szacowania ryzyka i wyznaczania jego dopuszczalności.

Lista obejmuje pytania, które odnoszą się do wszystkich typowych zagrożeń na stanowiskach pracy z komputerem. Czyli chodzi to zagrożenia zarówno w fizycznym środowisku pracy, jak i – trudne do identyfikacji – zagrożenia psychospołeczne. Początkowe pytania są bardzo proste, dotyczą pomieszczenia, w którym wykonywana jest ta praca. Pytamy, czy jest odpowiednia powierzchnia tego pomieszczenia, czy stanowisko pracy jest wydzielone, czy w ogóle są warunki do wykonywania tej pracy. Z badań wynika, że 30% osób pracuje w warunkach ryzyka nieakceptowalnego. Nie mają wydzielonego stanowiska, w zasadzie nie mają powierzchni wydzielonej na pracę. Ponadto zwracano też uwagę na śliskie podłogi, przeszkody, czyli ogólny bałagan w mieszkaniu, który może powodować wręcz duże ryzyko.

Dużo pytań listy dotyczy zagrożeń powodujących zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, czyli dotyczy ergonomii stanowiska pracy. Szereg pytań dotyczy także czynników psychospołecznych.

Pracownik wypełnia listę zgodnie ze stanem faktycznym na jego stanowisku pracy, dodatkowo – w razie wątpliwości – może dostarczyć dokumentację fotograficzną. Ważne jest, żeby oceniał swoje warunki pracy w dyskusji z przedstawicielem pracodawcy, którym na ogół jest specjalista ds. bhp. Tego typu lista może pomóc na każdym etapie oceny ryzyka zawodowego czy identyfikacji zagrożeń, szacowaniu ryzyka i ocenianiu jego dopuszczalności, bowiem otrzymujemy pełną charakterystykę środowiska, w jakim praca jest wykonywana. Należy podkreślić, że nie jest właściwa praktyka przyjmowania bezpośrednio oceny ryzyka, która została dokonana u pracodawcy, nawet w przypadku

realizacji tych samych zadań pracy zdalnej. Taką praktykę stosują obecnie niektóre przedsiębiorstwa jako rozwiązanie tymczasowe na zasadzie, że „lepiej cokolwiek niż nic", ale trzeba pamiętać, że środowisko pracy zdalnej jest całkiem inne niż środowisko pracy stacjonarnej.

Na podstawie listy można oceniać ryzyko w sposób dotychczas przyjęty w zakładzie pracy. Dotychczas ryzyko – proponowane w polskiej normie – oceniane jest w skali trójstopniowej. Ryzyko szacuje się na podstawie ciężkości następstw i prawdopodobieństwa ich wystąpienia. Ich wystąpienie może być: mało prawdopodobne, prawdopodobne bądź wysoce prawdopodobne. A ciężkość – mała, średnia, duża, w zależności od tego, co człowiekowi może się stać. Warto jest podyskutować z pracownikiem na temat tego, co może się stać, bo okazuje się, że np. śliska podłoga czy przedmioty na szlakach komunikacyjnych mogą spowodować, że wysoce prawdopodobny jest upadek pracownika i – w konsekwencji – złamanie ręki. W związku z tym utrzymanie elementarnego porządku jest niezmiernie istotne.

Tego typu lista kontrolna i dyskusje mają aspekt nie tylko w zakresie oceny ryzyka, ale także aspekt edukacyjny. Bowiem wskazują pracownikowi co jest istotne dla właściwej organizacji stanowiska pracy i jej wykonywania w sposób nie zagrażający zdrowiu. Na ogół jest tak, że jeżeli stwierdzamy, że ryzyko jest małe bądź średnie, to jest ono akceptowane. Ryzyko średnie – to takie, gdzie zastanawiamy się, czy można zrobić coś więcej. Na ogół jest ono związane z tymi czynnikami, które powodują dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego. Stąd ważne są ćwiczenia fizyczne i ich regularne wykonywanie. Jeżeli ryzyko jest nieakceptowalne, można przedyskutować z pracownikiem, czy możliwa jest zmiana warunków wykonywania pracy w taki sposób, żeby można było uznać je za akceptowalne. Jeśli nie, to wykonywanie pracy zdalnej jest niemożliwe. Pracę trzeba wykonywać w siedzibie pracodawcy. Takie okoliczności mogą również wystąpić.

Każdy etap oceny ryzyka zawodowego powinien być udokumentowany. Dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego może odbywać się w sposób przyjęty u pracodawcy. Każdy pracodawca ma obecnie wzory swoich kart oceny ryzyka zawodowego. Te wzory są bardzo różne. W naszych materiałach przedstawiono jeden z możliwych wariantów każdej oceny ryzyka zawodowego. Co istotne – do takiej karty należałoby wpisać miejsce wykonywania pracy zdalnej, bo wiadomo jakiego stanowiska to dotyczy. Wpisuje się tam rodzaj czynników zagrożenia, środki, które obecnie ograniczają ryzyko zawodowe na stanowisku pracy, szacuje się jakie jest ryzyko i – ewentualnie – wpisuje się zalecenia dotyczące wprowadzenia dodatkowych środków ochrony. Tego typu karty powinny być w każdym przedsiębiorstwie. Zatem zgodnie z przyjętymi wzorcami ryzyko związane z wykonywaniem pracy zdalnej również powinno zostać udokumentowane.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo przedstawicielkom Centralnego Instytutu Ochrony Pracy za przedstawienie interesującego materiału.

Proszę o zabranie głosu panią Anitę Gwarek – dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii Anita Gwarek:

Witam państwa serdecznie. Pani minister Iwona Michałek ze względu na inne ważne zobowiązania nie może uczestniczyć w dzisiejszym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Postaram się krótko powiedzieć na temat naszych założeń i tego, co dzieje się w zakresie procedowania nad projektem zmian w Kodeksie pracy w obszarze pracy zdalnej.

Jeśli chodzi o kwestie związane z pracą zdalną, obecnie stan prawny dający nam możliwość wykonywania takiej pracy wynika z ustawy covidowej. Praca zdalna dzisiaj jest możliwa do wykonywania w celu przeciwdziałania COVID. Czyli mamy nadzwyczajną sytuację, w której ze względu na ochronę zdrowia pracowników, a także możliwość utrzymania miejsc pracy funkcjonuje praca zdalna. Z naszych doświadczeń wynika, że jest duże zainteresowanie pracą zdalną. Zaczęły pojawiać się sygnały, że należałoby zastanowić się nad ewentualnym wprowadzeniem takich rozwiązań jako stałych do Kodeksu pracy. To stało się impulsem wystąpienia do przewodniczącego Zespołu Problemowego

ds. Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego, aby rozpocząć dyskusję na ten temat z partnerami społecznymi, dlatego że bardzo istotne jest zabezpieczenie interesów pracowników i pracodawców, oczywiście z uwzględnieniem szczególnej specyfiki pracy poza siedzibą pracodawcy. To jest stan obecny.

Nie można automatycznie przenieść do Kodeksu pracy przepisów, które dotyczą nadzwyczajnej sytuacji. W związku z tym podjęliśmy to wyzwanie z partnerami społecznymi, aby rozwiązania na typowe warunki wprowadzić do Kodeksu pracy. One obejmowałyby także możliwości stosowania pracy zdalnej w warunkach nadzwyczajnych. Ale idea jest taka, aby praca zdalna w typowych warunkach odbywała się na podstawie uzgodnienia między pracodawcą a pracownikiem. Natomiast w szczególnych, nadzwyczajnych przypadkach praca zdalna mogłaby być wykonywana także na polecenie pracodawcy np. w sytuacji wystąpienia stanu nadzwyczajnego – epidemii, zagrożenia i inne, a także w sytuacjach niezależnych od pracodawcy, kiedy pracodawca, utrzymując pracowników w siedzibie, nie mógłby wypełnić swojego podstawowego obowiązku, jakim jest zagwarantowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Praca w Zespole Problemowym ds. Prawa Pracy RDS toczyła się dosyć długo. Partnerzy społeczni co do niektórych kwestii byli zgodni. Część kwestii pozostała do naszej decyzji, natomiast to była bardzo interesująca i konstruktywna dyskusja, w trakcie której ujawniały się różne spojrzenia na kwestie związane z pracą zdalną. Głównymi tematami, którymi zajmowaliśmy się dotyczyły kwestii definicji pracy zdalnej, decydowania o miejscu wykonywania pracy, a także tego, czy praca zdalna powinna być możliwa zarówno całościowo, jak i hybrydowo. Ze wszystkich dostępnych danych wynika, że pracownicy najbardziej zainteresowani są pracą hybrydowa, natomiast pojawia się pytanie – czy przepisy powinny dopuszczać również pracę całościową.

Drugi temat dotyczył kosztów oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Dyskutowano również jaki poziom regulacji powinien znaleźć się w przepisach Kodeksu pracy, a jakie kwestie powinny być przeniesione na poziom zakładu pracy.

W ministerstwie pracujemy nad kolejną wersją projektu, która miałaby być efektem wykorzystania stanowisk prezentowanych przez partnerów społecznych. Dyskusja jeszcze trwa. Praca zdalna została również przewidziana jako temat do dyskusji w ramach zespołu negocjacyjnego – Praca, powołanego przez Radę Dialogu Społecznego, na rzecz wypracowania umowy społecznej. Zatem partnerzy społeczni i strona rządowa również chcą dalej o tym rozmawiać, żeby te stanowiska – być może – jeszcze zbliżyć.

Teraz kilka informacji. Po pierwsze – uzgodnienia, o których powiedziałam. Po drugie – nadzwyczajne przypadki. Po trzecie – dajemy możliwość, aby praca zdalna była wykonywana częściowo lub całkowicie w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę. Szczegółowe zasady wykonywania pracy zdalnej będą określane z udziałem partnerów społecznych na szczeblu zakładowym, dzięki czemu będą one mogły uwzględniać słuszne interesy zarówno pracodawcy, jak i pracowników – w ramach ogólnych reguł określonych przepisami Kodeksu pracy. Co do zasady to pracodawca będzie miał obowiązek dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia niezbędne do jej wykonywania, jednakże za zgodą pracownika będzie mógł on wykorzystywać do tej pracy swoje prywatne materiały i narzędzia. Przepisy dotyczące pracy zdalnej będą się także odnosić do kwestii kosztów związanych ze świadczeniem przez pracownika pracy zdalnej (w szczególności kosztów energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych) – z uwzględnieniem interesów pracodawcy i pracowników, a także rodzaju i warunków świadczenia pracy zdalnej przez pracownika, z czym związana jest wysokość ponoszonych kosztów w poszczególnych przypadkach. Konkretne ustalenie kosztów zostanie określone na poziomie zakładowym. Narzędzia i materiały wykorzystywane przez pracowników przy pracy zdalnej będą musiały spełniać wymagania określone w przepisach Kodeksu pracy (niezależnie czy pracodawca je zapewnia czy pracownik wykorzystuje własny sprzęt).

W przepisach będzie również część dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy. Pewne obowiązki w tym zakresie będą spoczywały na pracodawcy, ale również pracownik będzie zaangażowany w kształtowanie środowiska pracy zgodnie z przepisami bhp. Do badania wypadku przy pracy zdalnej będą miały zastosowanie przepisy o wypadkach w pracy –

z uwzględnieniem konstytucyjnego prawa pracownika do ochrony prywatności w miejscu zamieszkania.

Przepisy Kodeksu pracy o pracy zdalnej mają obowiązywać niezwłocznie po wyczerpaniu się możliwości pracy zdalnej na podstawie przepisów „specustawy", tj. po upływie 3 miesięcy od odwołania stanu epidemii COVID-19.

Jest to nie lada wyzwanie. Obszarów jest naprawdę dużo. Pogodzenie czy zachowanie pewnej równowagi w tych relacjach wymaga dyskusji. Liczymy, że spotkania w ramach zespołu negocjacyjnego, po jakiś czasie od zakończenia naszych dyskusji w ramach Zespołu Problemowego RDS, przyniosą nowe spojrzenie na te przepisy. Nie mogę szczegółowo przedstawić projektu, ale myślę, że wskazałam kierunek, w którym będziemy zmierzać.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy pani dyrektor za interesującą wypowiedź.

Chciałbym zwrócić uwagę Rady, że w przekazanym nam materiale Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii na str. 2 zawarta jest – niekompletna jeszcze, jak dowiedziałem się z wypowiedzi pani dyrektor – specyfikacja problemów, które wymagają rozwiązania.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Materiał, który przedstawił Centralny Instytut Ochrony Pracy jest bardzo inspirujący, tym bardziej że częściowo pokrywa się z naszymi spostrzeżeniami i doświadczeniami. Jeżeli chodzi o tematykę pracy zdalnej, to w pierwszej kolejności nasunęły mi się dwie refleksje. Pierwsza – to zauważenie czynników psychospołecznych, które są skutkami pracy zdalnej. Będę zabiegać o współpracę w tym zakresie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, ponieważ mamy zamiar przeprowadzić webinaria, na podstawie których chcemy opracować materiał do umieszczenia na stronie internetowej PIP, aby jak najszersza grupa odbiorców mogła się z nim zapoznać. Będzie to materiał przygotowany przez naszych specjalistów, którzy zajmują się badaniem stresu w pracy, głównie aspektami psychospołecznymi związanymi z pracą zdalną. W materiale CIOP te aspekty były przedstawiane. Wydaje się, iż jest to niezwykle istotna kwestia.

Drugi temat dotyczy *stricte* pracy zdalnej w kontekście wypadków przy pracy. Powołałam zespół, który pracuje nad rekomendacjami dotyczącymi badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zdalnej. Państwowa Inspekcja Pracy jest instytucją zobowiązaną do badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, szczególnie ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych. Dlatego musimy mieć narzędzia, które umożliwią nam podejmowanie czynności kontrolnych, do których jesteśmy zobowiązani, w świetle informacji, które też do nas docierają i nowej tendencji, jaką jest na rynku pracy praca zdalna.

W tym miejscu chciałabym wspomnieć o danych statystycznych, które obrazują sytuację dotyczącą wypadków przy pracy. W okresie od 1 marca 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. do Państwowej Inspekcji Pracy zgłoszono 6 wypadków, do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej. Zostały zgłoszone przez pracodawców osób poszkodowanych. Wszystkie zostały uznane za wypadki przy pracy. To były wypadki ciężkie, śmiertelne lub zbiorowe, co pokazuje, że również przy pracy zdalnej takie wypadki mogą mieć miejsce. Zgodnie z informacjami, które uzyskaliśmy od zgłaszających, w dwóch wypadkach poszkodowani doznali ciężkich obrażeń ciała, trzech poszkodowanych poniosło śmierć, a jeden – doznał lekkich obrażeń. Trzy wypadki śmiertelne – to nagłe medyczne przypadki, gdy doszło do zasłabnięcia pracowników, a następnie do śmierci. Kolejny wypadek był związany z przygotowywaniem posiłku – doszło do poważnego przecięcia palców z uszkodzeniem ścięgien i nerwów. Do pozostałych wypadków doszło podczas korzystania z toalety – w wyniku upadku i uderzenia nastąpiło pęknięcie gałki ocznej oraz na drodze publicznej podczas przemieszczania się pracownika do siedziby firmy po sprzęt służbowy.

Ta krótka informacja pokazuje jak istotna jest kwestia wypadków przy pracy zdalnej i uwzględnienia ich w regulacjach, z którymi będziemy mieć do czynienia.

Przechodząc do kwestii *stricte* merytorycznych – w materiale CIOP było zawarte krótkie podsumowanie kwestii dotyczących podstaw prawnych, do których w tym momencie odwołujemy się, jeżeli chodzi o przepisy bhp i problematyki pracy zdalnej. Nie będę tego powtarzać. Natomiast chciałabym zwrócić uwagę, że w okresie pandemii udzieliliśmy bardzo dużej liczby porad. Obecnie liczba porad Inspekcji Pracy w temacie pandemii, pracy zdalnej zmniejszyła się, ale w początkowej fazie, kiedy zarówno przedsiębiorcy, jak i pracownicy nie do końca wiedzieli w jaki sposób podchodzić do tematyki pracy zdalnej i tematyki związanej z zabezpieczeniem pracowników przed czynnikiem biologicznym, jakim jest COVID, udzieliliśmy 124 tys. porad. To pokazuje skalę zainteresowania podmiotów tą problematyką. To były zarówno porady telefoniczne, pisemne, jak i osobiste – kiedy była możliwość ich udzielania. Obecnie ze względu na obostrzenia związane z pandemią nie wznowiliśmy porad osobistych, natomiast cały czas udzielamy porad telefonicznych.

Chciałabym podkreślić, że duża część pytań dotyczyła pracy zdalnej i zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. To było ok. 20% pytań kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Obecnie praca zdalna stanowi ok. 1% porad udzielanych przez Inspekcję. Wydaje się, że pracodawcy i pracownicy znaleźli już rozwiązania organizacyjne i techniczne, żeby poradzić sobie z pracą zdalną w realiach w jakich funkcjonują, czyli nie do końca jasnych i precyzyjnych przepisów. W ramach pytań dotyczących pracy zdalnej pojawiały się nie tylko pytania o możliwości powierzenia wykonywania pracy zdalnej, ale także pytania o dodatkowe szkolenia z zakresu bhp, badania lekarskie, rozliczenia czasu pracy pracowników, rozliczenia kosztów związanych z wykorzystywaniem przez pracowników własnego sprzętu, wykorzystywanie sprzętu powierzonego przez pracodawcę, dodatkowe koszty związane z wykonywaniem pracy zdalnej.

Chciałabym zwrócić uwagę, że Państwowa Inspekcja Pracy na 2021 r. zaproponowała realizację tematów dotyczących badania kwestii wprowadzania regulacji związanych z regulacjami covidowymi. Praca zdalna również będzie tematem naszego zainteresowania. Natomiast najważniejsze jest to, że jako instytucja kontrolna potrzebujemy jasnych i precyzyjnych przepisów. Obecnie nie ma regulacji wprost odnoszących się do pracy zdalnej. Możemy odwoływać się wyłącznie do telepracy, gdzie kwestie związane z bhp zostały częściowo uregulowane, ale one są mocno ograniczone w stosunku do obowiązków, jakie standardowo mają pracodawcy wobec pracowników. To niewątpliwie wymaga uregulowania. Wspominała o tym pani dyrektor Gwarek. Nam jako instytucji kontrolnej te przepisy są niezbędne, aby móc problematykę pracy zdalnej realizować w zakresie kontroli.

Trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 13 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, kontrolą Inspekcji są objęci co do zasady pracodawcy. Nie mamy podstaw do prowadzenia czynności kontrolnych w prywatnych domach i mieszkaniach pracowników. Stanowi to dużą przeszkodę zarówno przy badaniu śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, jak również przy dokonywaniu oceny warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy uregulować kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie mówię o samej dokumentacji, bo oceną ryzyka zawodowego zajmowaliśmy się tam, gdzie nie obejmowała kwestii związanych ze sprawami covidowymi, w tym również z pracą zdalną w zakresie wyposażenia, przygotowania stanowisk pracy i bezpiecznego wykonywania pracy. Potrzebujemy konkretnych regulacji prawnych, które zapewnią nam weryfikację poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ale trzeba pamiętać, że mieszkania prywatne są objęte tzw. mirem domowym. Dlatego wypracowanie rozwiązań musiałoby być spójne z zapewnieniem pracownikowi prawa do prywatności. Wykonywanie pracy w domu w formule zdalnej, zapewnienie pracownikowi bezpiecznej i higienicznej pracy nie może naruszać jednocześnie prawa pracownika do prywatności.

Takie elementy dostrzegamy w tym obszarze. Mogą stanowić one duże wyzwanie z legislacyjnego punktu widzenia. Pracujemy nad wypracowaniem pewnych rekomendacji dotyczących pracy zdalnej oraz badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, bo to są najbardziej istotne kwestie z punktu widzenia działalności kontrolnej inspektorów pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani głównej inspektor pracy. Dopełnienie otrzymanych przez nas informacji o dane ilustrujące rzeczywisty obraz obecnej sytuacji w Polsce było bardzo interesujące.

Wczoraj Sejm rozpatrywał sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. i 2019 r. Prezentacja sprawozdań i sejmowa dyskusja wskazywały, że o ile mamy coraz – można tak powiedzieć – lepsze czy doskonalsze prawo pracy – ciągle uzupełniane i poprawiane – to główne problemy dotyczą jego egzekucji. Same zmiany przepisów nie rozwiążą wielu problemów. Jak pokazały dzisiejsze prezentacje, sprawa pracy zdalnej jeszcze potęguje problem nie tylko regulacji prawnych, ale później ich egzekucji, często z przyczyn obiektywnych. Warto na to zwrócić uwagę.

Otwieram dyskusję.

Jako pierwszemu udzielę głosu naszemu gościowi – przewodniczącemu Zespołu Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego panu Henrykowi Nakoniecznemu.

Przewodniczący Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego Henryk Nakonieczny:

Pani dyrektor Gwarek powiedziała o pracach Zespołu i różnicach stanowisk. Spróbuję to podsumować w taki sposób, że z uwagi na fakt, iż pracujemy od października do chwili obecnej nad tym tematem, można powiedzieć, że prace Zespołu były mało efektywne. Zapewne również ze względu na złożoność tematu trudno było oczekiwać dalej idących efektów.

Główne różnice co do kwestii ewentualnego systemowego uregulowania prawnego pracy zdalnej polegały na odmiennym podejściu partnerów społecznych – strony pracodawców i strony pracowników – do formy i zakresu wykonywania tej pracy, właściwej oceny bezpieczeństwa i higieny pracy. Mam na myśli fakt, że w sposób wyraźny przenoszona jest odpowiedzialność za organizację miejsca pracy i jej wykonywania z pracodawcy na pracownika. To może być bardzo niekorzystne, jeżeli chodzi o kwestie odszkodowawcze i wypadkowe i – co najważniejsze z punktu widzenia związków zawodowych – ten mechanizm tworzy możliwość tzw. wymuszania pracy zdalnej.

Mamy doświadczenia z lat 90. ubiegłego wieku i początku XXI w., kiedy pojawiło się zjawisko wymuszonego samozatrudnienia. W przypadku pracy zdalnej, w naszej ocenie, jest możliwość jej wymuszania. Poszukujemy rozwiązań ochronnych. Naszym zdaniem, przygotowane propozycje stwarzają mechanizm ograniczający, a w wielu wypadkach uniemożliwiający uczestnictwo przedstawicielstw pracowniczych, w tym szczególnie związków zawodowych, w kwestiach dotyczących organizowania bezpiecznej i higienicznej pracy, czasu pracy i systemów rozkładów czasu pracy. To główna oś niezgody.

Pani dyrektor wspomniała o rozbieżności co do możliwości całościowego wykonywania pracy zdalnej. W naszej ocenie, to jeden z elementów, który tworzy największe ryzyko ze względu na bezpieczeństwo pracy, ale również największe zagrożenia zdrowotne dla pracowników. Dlatego – uwzględniając zasadę oceny ryzyka – możliwość całościowej pracy zdalnej powinna być maksymalnie ograniczona. To najważniejsza kwestia. I – o czym wspomniałem na wstępie – propozycje powodują ograniczenie wpływu związków zawodowych, przedstawicielstw załogi na bezpieczne warunki wykonywania pracy.

Wskażę – żeby być konkretnym – na jedną sprawę. Polecam to również Państwowej Inspekcji Pracy. Bardzo wysoko oceniam te materiały CIOP. Wielokrotnie korzystamy z nich. Proszę zwrócić uwagę na zasady organizacji stanowiska pracy – w tym przypadku – przy komputerze w materiale przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Przypomnę, że ograniczenia stosowania pracy zdalnej dotyczą tylko wykonywania prac niebezpiecznych, szkodliwych, uciążliwych lub w szczególnych warunkach. W przypadku innych dozwolone jest wykonywanie w formie pracy zdalnej, choć dzisiaj nie wyobrażamy sobie innych prac niż urzędnicza, biurowa, projektowa, czyli przy sprzęcie elektronicznym, mogących być wykonywanymi w formie zdalnej, ale to nie znaczy, że w przyszłości poza wymienionymi nie pojawią się inne.

Wracając do materiału, czytamy w nim m.in. „Chociaż praca zdalna jest wykonywana poza siedzibą pracodawcy, przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nadal obowiązują. Zgod-

nie z tymi przepisami pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, zapewniając im bezpieczne i higieniczne warunki pracy". Co do bezpieczeństwa pracy i zdrowia: „Zapewnienie bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracownika wykonującego pracę zdalną przy komputerze jest obowiązkiem pracodawcy, realizowanym przez: wsparcie pracownika w organizacji prawidłowego stanowiska pracy". Przechodzimy z odpowiedzialności na wsparcie. Natomiast w propozycjach ta kwestia została uregulowana następująco: „Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub innym miejscu wskazanym przez niego, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik". Czyli jest to sytuacja odwrócona w stosunku do obecnych regulacji dotyczących zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

Jeżeli dojdzie do tego jeszcze kwestia możliwości swobodnego wyboru miejsca pracy, to – w naszej ocenie – możliwości pracownika do co ewentualnego prawa odszkodowawczego spadają prawie do minimum. Wprawdzie pisze się, że podstawą powinny być jednak wprowadzane regulacje u pracodawcy w oparciu o porozumienie ze związkami zawodowymi, czy przedstawicielami pracowników lub w regulaminach pracy, ale konstrukcja jest taka, że jeżeli nie dojdzie do uzgodnienia czy porozumienia, to pracodawca po 30 dniach swobodnie podejmuje decyzję. Co więcej – najistotniejszy jest fakt, że „wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika, także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa lub nie został wydany regulamin obejmujący pracę zdalną". *De facto* mamy do czynienia z możliwością wymuszenia pracy zdalnej.

W naszej ocenie – zgodnej ze stanowiskiem Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – podstawą powinna być dobrowolność wykonywania pracy zdalnej. To dla związków zawodowych główna kwestia. Będzie ona przedmiotem dalszej dyskusji na forum zespołu negocjacyjnego. Mam nadzieję, że strona rządowa i strona pracodawców zechcą zwrócić uwagę na zabezpieczenie przede wszystkim najsłabszej strony w stosunku pracy, czyli pracowników, najwyżej wykwalifikowanych, którzy są w stanie zabezpieczyć swoje miejsca pracy i pracować w nich w sposób ciągły, ale również najsłabszych, czyli tych o najmniejszych umiejętnościach i najmniejszym przygotowaniu do wykonywania takiej pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za wypowiedź panu przewodniczącemu Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy. Sądzę, że ta wypowiedź uzmysłowiła nam rozbieżność stanowisk stron w tej dyskusji oraz jak poważne – zwłaszcza dla pracowników – w skutkach mogą być te regulacje, zwłaszcza w sytuacjach nieszczęśliwego wypadku i konsekwencjach tych zdarzeń.

Proszę o zabranie głosu pana Zbigniewa Żurka – zastępcę przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, ale również członka Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy RDS, aby przedstawił punkt widzenia pracodawców.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym wypowiedzieć się przy pomocy konkretnego dokumentu – stanowiska Rady Przedsiębiorczości. Organizacja, którą reprezentuję – Bussines Centre Club – jest członkiem Rady Przedsiębiorczości. Przypomnę, że Rada Przedsiębiorczości jest dobrowolnym porozumieniem 9 największych organizacji pracodawców w Polsce. Poza BCC jest tam Federacja Przedsiębiorców Polskich, Krajowa Izba Gospodarcza, Lewiatan, Pracodawcy RP, Polska Rada Biznesu, Związek Banków Polskich, Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych i Związek Rzemiosła Polskiego.

Chciałbym odczytać stanowisko Rady Przedsiębiorczości w sprawie pracy zdalnej. Pan Henryk Nakonieczny przedstawił tę ciemniejszą stronę stosunków pracy w kontekście pracy zdanej. Mam nadzieję, że nasza będzie może nieco jaśniejsza, ale oba stanowiska są ważne. Ścierają się, aby wypracować możliwie najlepsze i satysfakcjonujące rozwiązania dla obu stron – dla pracowników i dla pracodawców. A zatem stanowisko Rady Przedsiębiorczości w sprawie pracy zdalnej: „Rada Przedsiębiorczości podkreśla konieczność stworzenia regulacji pracy zdalnej przyjaznej dla obu stron stosunku pracy, dającej możliwość elastycznego i efektywnego stosowania tej formy organizacji pracy. Pandemia zmieniła naszą rzeczywistość niemalże w każdej dziedzinie życia. Jedną z bardziej fundamentalnych zmian jest powszechna digitalizacja procesów i szersze zastosowanie w ciągu ostatnich miesięcy pracy w formie zdalnej. Polski

rynek pracy musi dostosować się do nowej rzeczywistości, jednocześnie starając się sprostać wyzwaniom tzw. *digital economy.*

Świat pracy podzielił się na dwie grupy, tę, gdzie tradycyjny model pracy nadal będzie zasadniczym modelem wykonywania pracy i tę, w której otworzyła się możliwość wykonywania pracy w formie pracy zdalnej. Dlatego, uwzględniając przyszłość i potrzeby rynku pracy, musimy brać też pod uwagę, że pojawią się pracownicy, którzy po doświadczeniu pracy zdalnej, w przyszłości nie będą zainteresowani podjęciem pracy w modelu tradycyjnym lub jedynie częściowo będą chcieli korzystać z dobrodziejstwa, jakim jest praca zdalna. Wprowadzenie odpowiednio wyważonej regulacji prawnej może wpłynąć na uatrakcyjnienie formy zatrudnienia jaką jest umowa o pracę poprzez zapewnienie pracownikom większej elastyczności, a także wyrównywanie szans na rynku pracy, poprzez aktywizację osób dotychczas ograniczonych w możliwości podjęcia pracy zarobkowej (np. osób niepełnosprawnych, dla których praca w siedzibie pracodawcy była problematyczna, młodych matek, osób, które nie podejmują pracy ze względu na tzw. wykluczenie transportowe).

Forma zdalna pracy okazała się nie tylko kluczowa dla zwalczania pandemii, ale w wielu przypadkach pozwoliła, z korzyścią dla obu stron stosunku pracy, otworzyć się na nowe rozwiązania. Praktyka pokazuje, że strony stosunku pracy dostosowywały proporcje stosowania pracy zdalnej i sposób jej wykonywania w zależności od rodzaju obowiązków pracowniczych i kultury danej organizacji. W efekcie, rynek wypracował kilka modeli pracy w formie zdalnej, od pracy zdalnej stosowanej incydentalnie (często na wniosek pracowników), poprzez formy mieszane (model hybrydowy), aż po przypadki, gdzie pracownik wykonuje swoje obowiązki wyłącznie na odległość. Obecnie wyraźnie zarysowującym się trendem jest przyjęcie modelu hybrydowego i wydaje się, że taki właśnie model będzie w przyszłości przeważający.

Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący uregulowania pracy zdalnej, oparty na rozwiązaniach z 2007 r. o telepracy, zdaje się tylko częściowo adresować wyzwania, które pojawiły się w związku z upowszechnieniem tej formy wykonywania pracy. Rynek potrzebuje świeżego podejścia do relacji prawno-pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem zmian społecznych i technologicznych mających miejsce w ostatnich latach, które podczas pandemii stały się jaskrawo widoczne. Nowe rozwiązania powinny być dostosowane do wypracowanej i dobrze funkcjonującej praktyki ostatnich miesięcy, a nie jedynie modyfikować instytucję telepracy, która w praktyce miała marginalne zastosowanie.

Co warto podkreślić, po niemalże rocznym stosowaniu elastycznych rozwiązań większość pracowników wykonujących pracę w sposób zdalny pozytywnie ocenia taką formę zatrudnienia. Wśród najczęściej wymienianych korzyści można wymienić: znaczną oszczędność czasu i kosztów przeznaczanych dotychczas na dojazd do i z miejsca pracy, znacznie większą łatwość łączenia pracy z obowiązkami domowymi, co przekłada się wprost na zmniejszenie obciążenia psychicznego i poziomu stresu.

W toku prac nad regulacjami pojawiają się głosy, jakoby praca zdalna powodowała alienację pracownika i ograniczenie pewnych benefitów. Opinia taka nie znajduje potwierdzenia w praktyce. Wręcz przeciwnie, z badań przedstawionych przez Mercer Polska wynika jednoznacznie, że w przypadku szerokiego stosowania pracy zdalnej, świadczenia dodatkowe nie ulegają redukcji. Co więcej, doświadczenie pandemii spowodowało, że świadczenia o charakterze socjalnym, takie jak opieka zdrowotna czy ubezpieczeniowa, zyskały na atrakcyjności i były częściej wprowadzane lub rozszerzane. Pracodawcy zintensyfikowali także działania o charakterze edukacyjnym, promujące zdrowy tryb życia czy przestrzeganie zasad bhp wśród załogi. Nie można przy tym pomijać faktu, że praca wykonywana wyłącznie w formie zdalnej występuje relatywnie rzadko. O wiele częściej stosowane są formy mieszane, gdzie pracownik ma możliwość lub wręcz obowiązek wykonywania pracy z biura w określonym wymiarze czasu, tym samym zachowując swoją przestrzeń biurową i dostęp do korzyści płynących z wykonywania pracy w siedzibie firmy.

Nie bez znaczenia jest także aspekt konkurencyjności polskiego rynku pracy. Poziom cyfryzacji procesów przyśpiesza. Coraz więcej czynności wykonywanych jest obecnie

za pośrednictwem elektronicznych form komunikowania się na odległość, niejednokrotnie przy całkowitej rezygnacji z tradycyjnych form komunikacji i zapisu. Potrzebujemy więc rozwiązań przyjaznych zastosowaniu nowych technologii w procesie pracy, co może zachęcać zagraniczne podmioty do inwestowania i tworzenia nowych miejsc pracy w naszym kraju. Powyższy argument jest tym istotniejszy, że grozi nam dotkliwy kryzys gospodarczy będący skutkiem pandemii.

Biorąc pod uwagę zaawansowany dialog w ramach Rady Dialogu Społecznego dotyczący wprowadzenia do Kodeksu pracy przepisów regulujących pracę w formie zdalnej, Rada Przedsiębiorczości pragnie przedstawić następujące, kluczowe postulaty odnoszące się do przyszłego kształtu regulacji:

po pierwsze – rekomendujemy, aby zrezygnować z nakładania na strony stosunku pracy obowiązku określania konkretnego miejsca wykonywania pracy w przypadku pracy zdalnej. Jak pokazuje praktyka, duża część pracowników pracujących zdalnie, wykonuje swoje obowiązki z różnych miejsc, na zasadzie: „mój dom jest tam, gdzie mój laptop". Nie znajdujemy argumentów przemawiających za koniecznością ustawowego ograniczania możliwości wykonywania pracy zdalnej do jednego deklarowanego adresu. Co więcej, elastyczność w tym zakresie jest oczekiwana przede wszystkim przez stronę pracowniczą, a nieuwzględnienie tego oczekiwania pomija wypracowaną w ostatnich miesiącach praktykę jaką stosowały strony stosunku pracy;

po drugie – dostrzegamy konieczność uwzględnienia kwestii wyposażenia pracowników w niezbędny sprzęt i materiały do wykonywania pracy, a także zwrotu kosztów związanych z eksploatacją urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy w formie zdalnej. Postulujemy jednak, aby szczegółowe rozwiązania w tym zakresie były pozostawione do rozstrzygnięć na poziomie zakładowym. Wynika to z różnorodności poszczególnych branż, różnic w jej stosowaniu w dużych i małych firmach, pracy wykonywanej całkowicie, częściowo bądź sporadycznie zdalnie. Musimy mieć również na uwadze, iż forma pracy zdalnej wiąże się z również z korzyściami i oszczędnościami po stronie pracowników, czego potwierdzeniem była popularność tzw. *home office* w okresie przedcovidowym;

po trzecie – postulujemy, aby dokumentacja pracownicza związana z zatrudnianiem pracowników w formie zdalnej mogła być prowadzona wyłącznie w postaci elektronicznej, a oświadczenia i wnioski składane w formie dokumentowej. Utrzymywanie formy pisemnej w tym wypadku jest problematyczne dla obu stron stosunku pracy, gdyż pociąga ze sobą szereg komplikacji, w szczególności po stronie pracowniczej (pracodawca posiada bowiem z reguły zaplecze organizacyjne i administracyjne znacznie ułatwiające prowadzenie korespondencji w formie tradycyjnej);

po czwarte – w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy dalsze prace muszą uwzględniać dążenie do zmniejszenia obciążeń pracodawców, precyzyjnego określenia zakresu ich odpowiedzialności. W szczególności małe i średnie firmy oczekują rozwiązania, które określi jakie minimalne wymogi powinny być spełnione przy pracy zdalnej.

Apelujemy o wprowadzenie regulacji dotyczących pracy zdalnej w sposób uwzględniający dorobek dotychczasowej praktyki rynku, z uwzględnieniem uzasadnionych interesów strony pracowniczej i pracodawców. Jak pokazuje praktyka, praca zdalna przyjmuje różne formy i stosowana jest przez strony w różnym zakresie. Regulacje kodeksowe powinny być na tyle elastyczne, aby nie zamykać drogi do stosowania pracy zdalnej zarówno podmiotom, których organizacja i fundusze pozwalają na wdrożenie rozwiązań skomplikowanych organizacyjnie i kosztownych, jak i podmiotom, które będą stosować pracę zdalną raczej okazjonalnie".

Uzupełniając, chciałbym dodać, że wczoraj wysoki rangą urzędnik państwowy zwrócił się z apelem do pracodawców, aby w trzeciej fali pandemii chronili swoich pracowników poprzez upowszechnianie pracy zdalnej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rada Ochrony Pracy nie otrzymała jeszcze apelu Rady Przedsiębiorczości. Prosiłbym o przekazanie tekstu w formie elektronicznej, abyśmy mogli się z nim zapoznać.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Oczywiście, przekażę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram dyskusję.

Ad vocem, zgłaszał się pan Henryk Nakonieczny, proszę.

Przewodniczący Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego Henryk Nakonieczny:

Nie chciałbym, żeby moje wystąpienie było odebrane jako polemika z panem Zbigniewem Żurkiem. Członkowie Rady mieli możliwość zaobserwowania dwóch różnych podejść i mogli sobie wyrobić opinię, dlaczego nie udało się porozumieć w tych kwestiach. Istotą nie jest poszukiwanie ograniczeń kosztów, lecz zagwarantowanie – o czym mówiłem – bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy w formie pracy zdalnej, a przede wszystkim nieunikanie odpowiedzialności. Pracownik jest obowiązany do bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy, właściwego zachowania, ale pracodawca jest i powinien pozostać odpowiedzialny zarówno za organizację miejsca pracy, jak i bezpieczną i higieniczną pracę pracownika. Nie można go od tego zwolnić. W przeciwnym wypadku – jeszcze raz to powtórzę – szczególnie jeżeli tworzymy mechanizmy wymuszające zatrudnienie w pracy zdalnej, tylko z samej chęci oszczędności ze względu na pomieszczenia, zużycie wody, energii itp., dojdzie do podobnej sytuacji, jak wówczas, gdy występowało tzw. wymuszone zatrudnienie.

Mam nadzieję, że strona rządowa, urzędy państwowe zwrócą na to szczególną uwagę, a także Rada Ochrony Pracy pochyli się nad tą kwestią. Te regulacje będą musiały uwzględniać istotne czynniki ze względu na zdrowie psychospołeczne i bezpieczne wykonywanie pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pan przewodniczący Nakonieczny po raz kolejny podkreślił czy uwypuklił punkty, które są szczególnie ważne dla strony związkowej, strony pracowniczej.

Pan przewodniczący będzie musiał niedługo opuścić posiedzenie. Dziękujemy za obecność i przekazane treści, bardzo ważne dla nas wszystkich.

Pan przewodniczący Zbigniew Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Rada zajęła się dzisiaj bardzo aktualnym tematem: „Praca zdalna – aspekty organizacyjne, ergonomiczne i zdrowotne”. To dobry moment do podjęcia tego tematu – z kilkoma zastrzeżeniami. Pandemia już w zeszłym roku spowodowała przejście na tryb pracy zdalnej w wielu instytucjach publicznych, urzędach, biurach – generalnie tam, gdzie większość zadań w normalnych stanowiskach pracy wykonuje się w obiegu dokumentacji zapisywanej na nośnikach elektronicznych. Do tej pory praca zdalna była wykonywana przede wszystkim przez dziennikarzy, twórców, osoby związane z obsługą mediów elektronicznych itp.

Po początkowo dość entuzjastycznym przyjęciu możliwości zastąpienia pracy w miejscu zatrudnienia pracą zdalną – zarówno wśród pracowników jak i – nieco rzadziej – pracodawców zaczęły pojawiać się wątpliwości. Fala entuzjazmu nieco opadła. Wydaje się, że spora część pracodawców zaczyna mieć wątpliwości co do efektywnej kontroli działań pracowników, znaczna cześć pracowników dostrzega negatywne aspekty pracy zdalnej, takie jak desocjalizacja, wyobcowanie, trudności w komunikacji ze współpracownikami i organizacji współpracy w grupach i inne – o których za chwilę. Najmniej zadowoleni są klienci urzędów i instytucji, dla których zmiana sposobu kontaktu i interakcji – szczególnie dla osób starszych – jest bardzo trudna do zaakceptowania.

Mimo, że skalę i trwałość tego zjawiska chyba trochę przeceniliśmy w zeszłym roku, praca zdalna jako trwałe i znaczące na rynku pracy zjawisko z nami bez wątpienia zostanie. Także dlatego, że dla wielu pracodawców oznacza obniżenie kosztów zarządu i administracji, najmu lokali itp.

Moje wątpliwości dotyczą przede wszystkim właśnie kosztów pracy zdalnej, to nie tylko tych finansowych.

Otrzymaliśmy dwa materiały przygotowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy: „Zasady organizacji pracy zdalnej przy komputerze” i „Ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej”. To dobre materiały

w swoim zakresie, ale niewystarczające. Czego mi brakuje? Po pierwsze – danych, nawet szacunkowych, dających nam pogląd na temat skali przyrostu zjawiska pracy zdalnej w firmach i instytucjach, z informacją, gdzie ten przyrost jest największy. Po drugie – informacji o zmianach i przepływach na rynku pracy związanych ze wprowadzeniem pracy zdalnej. To statystyka, ale niezbędna. Po trzecie – informacji, czy są prowadzone badania na temat wpływu pracy zdalnej na zdrowie psychiczne pracowników, czy jakieś wstępne badania są już dostępne i kiedy Rada Ochrony Pracy może otrzymać takie opracowania.

Praca zdalna – bez wątpienia – wiąże się z alienacją i desocjalizacją w miejscu pracy, powiedziałbym nadwyrężeniem wielu więzi społecznych, które w dużej mierze decydują o jakości pracy i sprawności funkcjonowania grup pracowniczych. Już w tej chwili obserwujemy zauważalny przyrost zaburzeń psychicznych i depresji – niewątpliwie związanych z izolacją społeczną, w tym także izolacją od miejsca pracy. Jest jeszcze za wcześnie na wyczerpujące opracowania, ale do oceny zjawiska są one niezbędne.

Przypominam, że Rada Ochrony Pracy nie zajmuje się wyłącznie problemami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowisku pracy, gdziekolwiek ono by się nie znajdowało, lecz całościową analizą i oceną warunków pracy i środowiska pracy. O ile więc materiały CIOP są bardzo przydatne w tym pierwszym przypadku, o tyle niewiele nam mówią o zmianie relacji w pracy i zagrożeniach generowanych przez zmianę stosunków i relacji pracy. To nie jest krytyka tych materiałów, bo uważam je za bardzo przydatne w tej sferze, do której się odnoszą.

Czego mi brakuje do rzetelnej oceny zjawiska? Przede wszystkim informacji bazujących na jasnych przepisach prawnych – kto za co płaci. Chciałbym otrzymać wiążącą informację kto i kiedy oraz w jakim zakresie płaci za wyposażenie stanowisk do pracy zdalnej? Czy zawsze pracodawca? Czy jeśli pracownik, to jak wygląda kwestia użyczenia sprzętu? Doskonale wiemy, że praktyka wygląda różnie, a regulacje prawne są bardzo nieprecyzyjne. To w uproszczeniu pytanie o to, kto powinien zapłacić za ergonomiczne biurko, krzesło, za komputer i łącze, właściwe oświetlenie i koszty zużytej energii?

Druga kluczowa kwestia – to kontrola czasu pracy. Wydaje się, że obecnie kontrola ta w przypadku na przejście na tryb zadaniowy pracy zdalnej jest iluzoryczna. Krótko mówiąc – pracownicy zdalni pracują dłużej. Czy czasem nie za długo? Jak powinno zmienić się rozliczanie efektów i czasu pracy? Poza zakładami produkcyjnymi i częścią usług produkcyjnych wartościowanie pracy i ocena stanowisk pracy pod tym kątem jest u nas fikcją.

Kolejne pytanie dotyczy efektywności kontroli pracy zdalnej pod kątem jej bezpieczeństwa i higieny. Ocena ryzyka zawodowego na podstawie oświadczenia pracownika nie może być wiarygodna. Może mówić nam tylko o tym, czy pracownik zgadza się na prace zdalną, czy nie. Kwestionariusz do oceny ryzyka może być co najwyżej glejtem bezpieczeństwa dla pracodawcy, a nie podstawą do bezstronnej i wiarygodnej oceny ryzyka. Jakie możliwości weryfikacji tej dokumentacji i realnej kontroli warunków pracy zdalnej powinna mieć Państwowa Inspekcja Pracy? Bo w tej chwili nie ma praktycznie żadnych.

Część pracodawców i pracowników przyjęła stanowisko, że jakoś to będzie. Jakoś to będzie do czasu, gdy nie zacznie z jednej strony – rosnąć liczba roszczeń z tytułu utraty zdrowia, wypadków i kosztów pracy zdalnej ponoszonych przez pracownika, a z drugiej – liczba zwolnień z pracy uzasadnianych nieostro „brakiem komunikacji", „nieefektywnością" itd. Do czasu, gdy zacznie nam skokowo rosnąć liczba stanowisk nie chronionych w pełni umową o pracę, a także do czasu, gdy nie zaczniemy zauważać, że przyrost pracy zdalnej w usługach, szczególnie w obsłudze klienta – wiążący się z cyfryzacją usług – nie oznaczać będzie skokowego przyrostu osób wykluczonych. Duża część osób starszych już dziś nie jest w stanie przejść na „tryb zdalny" w obsłudze swoich świadczeń i codziennych potrzeb. Do czego zmierzam? Rada zapewne będzie chciała przyjąć stanowisko w sprawie pracy zdalnej, jej prawnego oprzyrządowania, kontroli i monitorowania oraz wydać rekomendacje w tym zakresie. Do przyjęcia takiego stanowiska brakuje, moim zdaniem, wielu danych. Statystycznych i analitycznych. Apeluję więc o ich uzupełnienie...

[przerwa w transmisji]

Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB dr hab. Joanna Bugajska:

…większe obciążenie – tak to teraz identyfikuję – niż w pracy stacjonarnej, gdzie jednak zawiązują się grupy wsparcia, przyjaźnie, a przede wszystkim jest kontakt *face to face*, a nie przez inne łącza.

Przede wszystkim profilaktyka. W tej chwili nie mamy takiej możliwości. Bo – jak wiemy – w dobie pandemii idziemy po prostu na pracę zdalną. Natomiast zasadą jest jednak porozumienie między pracodawcą i pracownikiem uwzględniające potrzeby pracodawcy, ale przede wszystkim możliwości mieszkaniowe, rodzinne i przede wszystkim preferencje pracownika odnośnie do rodzaju kontaktów. Wiele ludzi po prostu dąży do tego. Jesteśmy albo ekstrawertyczni, albo introwertyczni. To powinno być uwzględnione. Oczywiście, trudno wszystkich wysyłać na badania, ale pracownik to czuje i wie. Dlatego forma porozumienia między pracownikiem a pracodawcą w zakresie zlecenia mu pracy zdalnej jest tutaj podstawowa, bo to jest faktycznie profilaktyka.

Natomiast w naszych wnioskach postulowaliśmy jednak zwiększenie monitoringu, chociażby poprzez częste kontakty, żeby zidentyfikować osoby, u których obniża się nastrój, które same może będą chciały się podzielić…Wypracujemy takie metody. Nie tylko my nad tym myślimy. Jakieś krótkie kwestionariusze pozwalające określić – obniżony, podwyższony – nastrój i w ogóle kondycję psychiczną pracownika. To jest ten – brzydkie określenie – prawidłowy dobór. Nie każdy człowiek ma predyspozycje do wykonywania pracy zdalnej. Większość z nas to wie i nie będzie chciała wykonywać pracy w ten sposób.

Odnośnie do drugiego pytania pana przewodniczącego, dotyczącego zastępowania łączy bezprzewodowych przez łącza kablowe albo światłowodowe, to na slajdzie, który prezentowałam, postulujemy ograniczenie złego oddziaływania pól elektromagnetycznych na człowieka.

I w końcu absolutnie zgadzamy się – obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego typowe dla pracy siedzącej, pracy przy komputerze dotyczy wszystkich pracowników wykonujących pracę przy komputerze i nie tylko, bo wiele prac operatorskich, montażowych w wymuszonej przez wiele godzin pozycji to też ta grupa, o której mówimy. Nie można nie wspomnieć o pracy zdalnej związanej z obsługą narzędzi telekomunikacyjnych i teleinformatycznych.

Po drugie – w pracy zdalnej nie istnieje aktywność fizyczna związana chociażby z wyjściem z domu, dojazdem do pracy i powrotem. Praktycznie zostajemy zamknięci w domu. Jak wiemy, w Polsce nie ma nawyku wykonywania aktywności fizycznej typu rekreacyjnego. Ten ruch, który obecnie widzimy np. bieganie, to jest dobre, ale dotyczy kilkunastu procent naszej populacji, a walczymy o więcej.

Ponadto wykonując pracę zdalną zacierają się granice między godzinami pracy, przerwą na jakieś obowiązki rodzinne, część z nas obsługuje media społecznościowe – w ten sposób porozumiewa się z rodziną mieszkającą dalej czy za granicą i znów siedzi przy komputerze. Zatem kontakt z komputerem może być większy podczas pracy zdalnej, ale w pełni zgadzamy się, że to dotyczy każdego stanowiska siedzącego, a przede wszystkim przy komputerze.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Kontynuujemy dyskusję.

Pan Kazimierz Kimso, proszę. Następnym mówcą będzie pani poseł Mrzygłocka.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Z dużą uwagą wysłuchałem wszystkich wypowiedzi, szczególnie przedstawicielek CIOP-PIB oraz Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, ale także kolegów: związkowca i przedsiębiorcy. Mam uwagi i obawy, które wpisują się w wypowiedzi pana Henryka Nakoniecznego i przedstawicielki Instytutu. Myślę, że z punktu widzenia przedsiębiorców bardzo atrakcyjną jest możliwość przerzucenia – w dużej części – odpowiedzialności i kosztów na pracownika. To zostało zresztą wyartykułowane w pewnym zakresie przez Henryka Nakoniecznego.

Uważam, że Rada Ochrony Pracy powinna patrzeć kompleksowo, a przede wszystkim w kontekście zagrożeń, które pojawiają się w koncepcji pracy zdalnej. Kwestie wyalienowania pracownika, narastający stres, narastające problemy psychiczne. Pracownik kontaktujący się w sposób zdalny nie ma możliwości zasięgnięcia porady kolegi czy koleżanki jak rozwiązać dany problem. Przełożony nie ma możliwości monitorowania nastroju pracownika i reakcji, gdyby działo się coś złego. Będzie bardzo trudno udowodnić pewne kwestie związane z chorobami czy wypadkami przy pracy. Brak nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy eliminuje dopuszczenie na stałe takiej formy zatrudnienia.

Z badań przedstawionych na dzisiejszym posiedzeniu jednoznacznie wynika, że głównym czynnikiem wypadków przy pracy jest czynnik ludzki. Jeżeli pracodawca zabezpieczy odpowiednie warunki pracy w domu pracownika, to nie znaczy, że pracownik będzie bezpieczny. To ładnie wygląda, ale negatywne skutki w postaci dolegliwości, które pojawią się po wielu latach spowodują określone konsekwencje – chociażby w postaci kosztów leczenia tych dolegliwości albo całkowitego wykluczenia z możliwości wykonywania pracy. Jest to szereg elementów bardzo niebezpiecznych.

Jeżeli chcielibyśmy dopuścić formę pracy zdalnej, to powinniśmy zabezpieczyć pewne kwestie. Na przykład gdy chodzi o wypadki przy pracy należy zagwarantować przeprowadzenie kontroli PIP w miejscu pracy zdalnej, czyli w mieszkaniu pracownika. Pojawia się też kwestia społecznej inspekcji pracy. Praca zdalna wiąże się też z pewnym wykluczeniem czy dyskryminacją pracownika. Poleganie tylko na zdrowym rozsądku pracowników to droga donikąd. Tak światli ludzie, jak lekarze pracują po kilkaset godzin w miesiącu – nie mówię o obecnym okresie pandemii, który jest okresem wojny – i umierają przy pracy to fakty. Zatem musi być coś w rodzaju ogranicznika czasu pracy poszczególnych pracowników. Była mowa o czasie pracy. Nie ma tutaj możliwości nadzoru.

Jestem przekonany, że do problemu pracy zdalnej powinniśmy podchodzić z bardzo dużą ostrożnością i uwagą. Nie dziwię się przedsiębiorcom, że ta forma pracy jest dla nich bardzo atrakcyjna, bo – przynajmniej pozornie – obniża koszty. Jeżeli w naszych rekomendacjach byłoby zalecenie, iż kwestie związana z zagrożeniami i kosztami powinny w dużej części obciążać pracodawców, myślę, że ta atrakcyjność zmniejszyłaby się i inne byłoby ich stanowisko.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Z wielką uwagą wsłuchuję się w dzisiejsze wypowiedzi. Wydaje mi się, że wiele zostało powiedziane, ale też trzeba sobie uświadomić, dlaczego praca zdalna jest dzisiaj tak powszechna. Nie dlatego, że pracodawcy wymyślili nowy sposób obciążania pracowników pracą, lecz dlatego, że po prostu wymusiły to obiektywne przesłanki. Tworząc nowe prawo dotyczące pracy zdalnej, trzeba mieć na uwadze, że takie przesłanki obecne w naszej codzienności mogą jeszcze – niestety – wystąpić, a praca zdalna może być w wielu wypadkach koniecznością, jak obecnie.

Jeżeli mówimy o ruchu, o ergonomii, to chyba trzeba zacząć od odpowiedniego uświadamiania od najmłodszych lat, czyli od szkół. W szkołach też nie ma ergonomii. Dzieci uczą się w bardzo trudnych warunkach. Tam są szczególne złe wpływy na ich psychikę. Tam też powinniśmy uczyć odpowiedzialności, gdy chodzi o ruch, bo – niestety – wśród dzieci obserwujemy wielką skalę otyłości, a czym skorupka za młodu nasiąknie, tym na starość trąci.

W dyskusji padło stwierdzenie, że starsi ludzie nie dają sobie rady ze zdalną obsługą. Najstarsze pokolenia nie nauczą się tego. Muszą korzystać z pomocy młodszych pokoleń. Musimy się z tym pogodzić. Dla wielu z nas jest niewygodne komunikowanie się drogą internetową, ale musimy się tego nauczyć. Część z nas musiało nauczyć się wielu rzeczy. Sami uczyliśmy się porozumiewania przez zoom. Pamiętam, jak pan przewodniczący z posiedzenia na posiedzenie mówił: „mam nadzieję, że już niedługo będziemy mogli spotkać się”, a już ponad rok spotykamy się za pośrednictwem zoom i musieliśmy się do tego przyzwyczaić.

Mówimy o organizacji kosztów. Chciałabym, żebyśmy mieli wyliczone koszty związane z pracą zdalną. Jestem przekonana, że praca zdalna dla większości z nas zakończy się w momencie zakończenia pandemii, jedynie niektórzy będą chcieli dalej pracować

zdalnie. Pozytywy i negatywy tej pracy zostały przedstawione. Nie będę ich powtarzać. Nie wyobrażam sobie, żeby w czasie pandemii Państwowa Inspekcja Pracy mogła wejść do domu każdej osoby pracującej zdalnie i kontrolować je. Nie wpuściłabym Państwowej Inspekcji Pracy w obawie przed zakażeniem. Uważam, że powinien nam przyświecać przede wszystkim zdrowy rozsądek – dzisiaj i w momencie, kiedy będziemy tworzyli nowe prawo.

Pan przewodniczący Nakonieczny mówił, że praca zdalna kojarzy mu się z wymuszonym samozatrudnieniem. Nie. Warunki powstania, upowszechnienia i przyczyny pracy zdalnej były zupełnie inne niż wymuszonego samozatrudnienia. Chciałabym zwrócić uwagę na kwestię wskazania miejsca pracy, o którym mówił pan przewodniczący Nakonieczny. Proszę zauważyć, że w momencie, kiedy dwie osoby pracują zdalnie, a dodatkowo jeszcze dwoje dzieci uczy się zdalnie, to bardzo często korzysta się z uprzejmości sąsiadów, rodziny i człowiek musi trochę przemieszczać się z tym laptopem, żeby mieć odpowiednie warunki do pracy. Należy to uwzględnić, gdy będziemy chcieli zapisać, że ma być wskazanie miejsca pracy. Bardzo prosiłabym, żeby w tworzeniu prawa kierować się zdrowym rozsądkiem.

Liczba zachorowań na COVID-19 wzrasta w sposób zatrważający. Chciałam zapytać panią główną inspektor pracy – jak będzie organizowała pracę w Państwowej Inspekcji Pracy? Czy w związku z tym, że państwo zakupili pewną liczbę laptopów i pracownicy mają odpowiednie narzędzia pracy, przejdziecie na pracę zdalną w większym zakresie, czy też zwiększycie liczbę kontroli bezpośrednich?

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Odpowiadając pani poseł, chciałabym zwrócić uwagę przede wszystkim na dwa istotne aspekty. Po pierwsze – polecenie, które zostało wydane o rozpoczęciu kontroli bezpośrednich od 1 marca br. miało na celu realizację zadań ustawowych, do których jesteśmy zobowiązani. Rada Ochrony Pracy podnosiła m.in. kwestię niewypłacania wynagrodzeń, kontroli skargowych. Trudno sobie wyobrazić, żeby w sytuacji, kiedy pracownik od kilku miesięcy nie otrzymuje wynagrodzenia Państwowa Inspekcja Pracy nie realizowała czynności kontrolnych. Zatem to nie była kwestia tylko i wyłącznie podjęcia bezpośrednich czynności kontrolnych z uwagi na decyzję kierownictwa urzędu, ale wynikało to z konkretnych oczekiwań społecznych, przede wszystkim dużej liczby skarg, które wymagały pilnej odpowiedzi.

Druga sprawa – to badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz zagrożeń wypadkowych. Zbadanie kwestii dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy niemożliwe jest na odległość, w sposób zdalny.

To są dwa aspekty, które przyświecały kierownictwu urzędu przy podejmowaniu decyzji podjęcia bezpośrednich czynności kontrolnych. Natomiast chciałabym zwrócić uwagę, że polecenie jest bardzo elastyczne. Zakłada możliwość, po pierwsze, prowadzenia kontroli bezpośrednich, ale również także w formie zdalnej i hybrydowej. Zależy mi, żeby – mówiłam o tym na dwóch naradach z okręgowymi inspektorami pracy i ich zastępcami – pracownicy Inspekcji Pracy nie narażali się na sytuacje, w których można uniknąć bezpośrednich działań, a jesteśmy w stanie osiągnąć cel w postaci zrealizowania działań kontrolnych, m.in. wyjaśnienia skargi, która do nas wpływa, w sposób zdalny czy hybrydowy. Myślę, że to ważny aspekt.

Drugi aspekt – wszyscy pracownicy urzędu zostali przeszkoleni w ocenie ryzyka zawodowego Państwowej Inspekcji Pracy na stanowisku inspektorów pracy. Uwzględnione zostały również kwestie czynników związanych z czynnikiem biologicznym. Ponadto chciałabym podkreślić, że wszyscy pracownicy uzyskali wszystkie środki ochrony indywidualnej niezbędne do wykonywania pracy. Zostały wprowadzone odpowiednie procedury zabezpieczające pracowników. Moje polecenie skierowane do okręgowych inspektorów pracy zobligowało ich do weryfikowania sytuacji epidemicznej na danym terenie. W związku z tym podchodzimy w sposób bardzo racjonalny do kwestii związanych z kontrolami. Będę śledzić na bieżąco rozwój sytuacji epidemicznej.

Chciałabym zapewnić państwa, że podejmowane działania wynikają z konieczności realizacji naszych zadań ustawowych. Nie zawsze można je realizować w sposób zdalny.

Trudno tłumaczyć petentowi, który musi chodzić do pracy i stawić się na linii produkcyjnej, że Inspekcja Pracy pracuje zdalnie. To miało miejsce w zeszłym roku. Nie przekonuje to pracownika, którego zdrowie i życie mamy chronić. To są również bardzo trudne decyzje dla mnie jako głównego inspektora pracy. Zapewniam, że zostały podjęte wszelkie możliwe działania zabezpieczające pracowników, zgodnie z posiadaną na ten moment wiedzą. Jeżeli z sytuacji – i informacji, które będę uzyskiwać z okręgowych inspektoratów pracy – będzie wynikać, że rzeczywiście należałoby wrócić do kontroli wyłącznie w zdalnej formule, to podejmę taką decyzję.

W moim poleceniu dotyczącym uruchomienia działań bezpośrednich została wymieniona grupa pracowników, głównie w wieku 60+, osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, pracownicy chorujący onkologicznie, dla której wskazano możliwość wykonywania pracy wyłącznie w sposób zdalny oraz wykorzystanie ich potencjału i doświadczenia zawodowego w różnych formułach, które zostały tam zapisane. Z informacji, które otrzymuję z okręgowych inspektoratów pracy wynika, że z grupy chronionych pracowników, których uwzględniliśmy jako potencjalnie najbardziej narażonych, duża część osób zdecydowała się podjąć pracę w sposób bezpośredni. To była ich decyzja. Uważam, że na poziomie głównego inspektora pracy podjęto wiele działań mających na celu ochronę naszych pracowników. Nie zapominamy jednak o tym, że musimy realizować zadania ustawowe.

Uważam, że – mówiłam o tym spotykając się z państwem po raz pierwszy – praca inspektora pracy to też misja. Realizujemy tę misję zarówno na stanowiskach, na których możliwa jest praca zdalna… następuje rotacja pracowników. Zostały przyjęte określone zasady. Mam nadzieję, że udzieliłam pani poseł wyczerpującej odpowiedzi.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, pani inspektor. To są bardzo ważne sprawy. Dobrze, że usłyszeliśmy to wyjaśnienie.

Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką. Następnym mówcą będzie pani Renata Górna.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Poruszyliśmy bardzo dużo problemów. Chciałabym spojrzeć na te sprawy z lotu ptaka. Jesteśmy w określonej sytuacji wywołanej przez pandemię – nagłego poszerzenia zakresu pracy zdalnej, która nie jest telepracą czy *home office*, jak dawniej zdarzało się, a jednocześnie jesteśmy przed wyzwaniem, które przyniosą platformy cyfrowe. Uregulowania, które przyjmiemy stanowią niejako most między tymi dwoma formami.

Jeżeli chodzi o pracę z komputerem, to właściwie dzisiejsze uregulowania wynikają z dyrektywy unijnej wdrożonej do polskiego prawa, ale praktycznie już nieaktualnej. To dyrektywa sprzed 15 lat. Dotyczyła sprzętu o innych parametrach technicznych, stwarzającego inne zagrożenia. Wówczas martwiliśmy się promieniowaniem z tylnej ściany komputera. Regulowaliśmy odległość następnego pracownika. Minęło kilkanaście lat. Zupełnie inny świat.

Jednocześnie zaczęła pojawiać się praca kompletnie odmienna – praca platformowa. To są sieci cyfrowe, w których w sposób algorytmiczny odbywają się procesy i wykonywane są zadania. Takie platformy mają formę hybrydową – są między rynkiem a firmą. Zawierają w sobie obie formy, bo jednak są pewne regulacje i wymagania. Część osób od lat wykonuje tego typu prace w korporacjach czy biurach projektowych. Projekt można wykonywać pod różnymi szerokościami geograficznymi, przekazywać do następnego kraju – w Polsce zapada noc, a w Indiach praca toczy się dalej, wracamy rano, wynik jest zaawansowany. To jest praca, w której właściwie nie ma żadnej relacji z pracodawcą. Jest ranking wykonawców, ocenianych według jakości usługi, szybkości i ceny, jaką sobie zażyczyli za tę usługę. Nie ma kontroli jakości tego produktu przez stronę niezależną. Odchodzimy do rzeczy, do których przyzwyczailiśmy się. Nie ma tam mowy o ubezpieczeniach zdrowotnych i emerytalnych.

To jest coś, co – na razie w sposób częściowy – wchodzi coraz bardziej w świat pracy. Jeżeli pandemia będzie dłużej trwała, to po jej zakończeniu możemy spotkać się w zupełnie innej sytuacji. Uważam, że obecnie jest bardzo ważne, żeby uregulowania, które przyjmiemy brały pod uwagę głównie pracownika, jego ograniczone możliwości psychofizyczne funkcjonowania w systemie pracy zdalnej. W sytuacji, kiedy nie dysponujemy w Polsce takimi warunkami domowymi i dostępem do odpowiedniego sprzętu będzie bardzo trudno ją realizować i będzie ona obciążająca dla pracownika. Dlatego zapewne trudno będzie o kompromis między stanowiskiem prezentowanym przez pana Henryka Nakoniecznego i stanowiskiem przedstawionym przez pana Zbigniewa Żurka. Wydaje mi się, że w stanowisku Rady możemy mówić jakie dostrzegamy problemy i dostarczyć argumentów, w jaki sposób spojrzeć na tę kwestię. My nie regulujemy tych spraw, lecz ustawodawca.

Trzeba też pamiętać, że nadciąga zjawisko pracy jeszcze bardziej rozproszonej niż to, co omawiamy w pracy zdalnej. A jednocześnie sytuacja, kiedy dyrektywa dotycząca pracy z komputerem jest obecnie nieaktualna. Ale – co mówię ze smutkiem – przed pandemią na poziomie Komisji Europejskiej, komitetów doradczych, w których pracowaliśmy nie można było dojść do żadnych uzgodnień. To pokazuje jak bardzo powinny przyśpieszyć prace w tym zakresie na forum Komisji Europejskiej, nie tylko w Polsce.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Mam wrażenie, że dotknęliśmy już chyba wszystkich aspektów pracy zdalnej, zwłaszcza pan przewodniczący Zespołu Prawa Pracy RDS Henryk Nakonieczny, który przedstawił stanowisko strony związkowej. W zasadzie powiedział, jakie są priorytety. Nie będę ich powtarzać.

Chciałabym zwrócić uwagę na jeden element. Mam wrażenie, że to zagadnienie być może będzie istotne dla formułowania naszego stanowiska. Otóż, musimy pamiętać, że praca zdalna wymaga pewnych wyłączeń, jeżeli chodzi o rodzaje wykonywanych prac. Praca zdalna nie może być wykonywana we wszystkich sektorach. Są pewne specyficzne rodzaje prac i warunki, w których praca zdalna nie może być wykonywana. W rozdziale V działu X Kodeksu pracy są wyraźnie wskazane czynniki i procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia. Chodzi o prace ze stosowaniem substancji niebezpiecznych, z użyciem czynników szkodliwych, substancji chemicznych, promieniotwórczych, zakaźnych itp. Uważam, że regulując kwestie pracy zdalnej należy zachować wszystkie wyłączenia zawarte w dziale X Kodeksu pracy.

Bardzo dziękuję za przedstawione dziś materiały. Rzeczywiście brakuje oceny ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej. Będziemy je propagować. Jest zapotrzebowanie na listę kontrolną. To fachowo opracowany materiał.

Chciałabym podziękować pani głównej inspektor pracy za powołanie zespołu, który będzie badał ewentualne okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, jeżeli chodzi o pracę zdalną. Dociera do nas wiele sygnałów od społecznych inspektorów pracy uczestniczących w zespołach powypadkowych, którzy wskazują na pewne – banalne nawet – problemy. Na przykład samo zgłoszenie wypadku jest już zgodą na oględziny miejsca wypadku. Wiadomo, że jeszcze nie ma doprecyzowanych tych przepisów. Ale czy odmowa pracownika, który nie wyraża zgody na to, aby ktoś z członków zespołu powypadkowego przyszedł do jego mieszkania, w tym przypadku również miejsca pracy, powoduje, że ten wypadek może nie zostać uznany? To jeden z wielu przykładów.

Jednym z elementów umowy społecznej jest wypracowanie – w ramach Rady Dialogu Społecznego – propozycji dotyczących pracy zdalnej. To jeden z tematów negocjacji, które podjął pan wicepremier Gowin z partnerami społecznymi. Będą na pewno trudne, ale liczymy, że może uda się uzgodnić stanowiska.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Pani Renata Górna powiedziała w zasadzie wszystko, o czym chciałem powiedzieć. Zatem zaznaczę swoją obecność zdecydowanym sprzeciwem wobec – nazwę to – rokowań w ramach Rady Dialogu Społecznego nad przepisami dotyczącymi pracy zdalnej. Nikt z nas do tej pory nie powiedział, że sami codziennie jej doświadczamy. Dziś jestem kolejny dzień w zarządzie regionu… [przerwa w transmisji] powodują, że będą nami ste-

rować. To moja wielka obawa, wynikająca z tego, o czym powiedział pan Henryk Nakonieczny. Pan przewodniczący cały czas przedstawia nam wyniki rozmów w ramach Rady Dialogu Społecznego na temat pracy zdalnej, które obecnie nabrały większego tempa. W poprzednim okresie mówiono o tym jedynie sygnalnie. Pamiętam, że kiedy członkowie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" spotykali się z przewodniczącym Piotrem Dudą, to z informacji z przebiegu różnych spotkań i posiedzeń zespołów Rady Dialogu Społecznego, w których uczestniczy „Solidarność" wynika, że Henryk Nakonieczny wielokrotnie wyrażał swoje zaniepokojenie przebiegiem tych rozmów. To, co powiedział na dzisiejszym posiedzeniu to właściwie apel do nas wszystkich, żeby Rada Ochrony Pracy zdecydowanie poparła stronę społeczną.

Podzielam obawy Henryka Nakoniecznego. Jestem zaniepokojony postawą przedstawicieli rządu – obecnych przedstawicieli. Pamiętam, że kiedy ministrem rodziny, pracy i polityki społecznej była pani Marlena Maląg, a wcześniej pani Elżbieta Rafalska – empatia, dialog, nieprzechodzenie obojętnie obok spraw pracowniczych, rodzinnych. Przecież praca zdalna dotyczy całej rodziny. Ktoś niedawno powiedział, że maluchy są w domu. A gdzie mają być? Wczoraj miałem negocjacje – prowadzone zdalnie – okazało się, że muszą mi podrzucić wnuka, on był bardzo ciekawy, jak to się odbywa. Później mówi mi: „dziadek, rozmawialiście o tym, że jakieś pieniądze będziecie rozdawać". Zobaczcie, to wpływa na całą rodzinę. Nie ma takiej możliwości, żeby odciąć się od rodziny, chyba że zorganizują pracę wszystkim w taki sposób, że będziemy na przemian w domu. Domy nie są przygotowane do takiej pracy. A mówi się, że to jest przez nas oczekiwane. Przez kogo? Musi paść odpowiedź przez kogo to jest oczekiwane?

Pan Henryk Nakonieczny merytorycznie przedstawił problemy, które narosły wokół pracy zdalnej. Trzeba zdecydowanie o tym mówić. Zwracam się do przedstawicieli rządu. Spójrzcie na „Solidarność", na pozostałe organizacje związkowe, 40 lat minęło i mieliśmy rację. Hasło „I tak wygramy" jest cały czas aktualne. To, że dzisiaj jesteśmy wszyscy – można powiedzieć – pod presją choroby, a ja jestem w zamkniętym województwie… Pamiętacie, co mówiłem w ubiegłym roku – u nas jest najmniej, bo nad nami jest figura. Figura jest cały czas. I tak wygramy. Wiem, co mówi do mnie codziennie, jak przejeżdżam do pracy. I o tym wspominam po raz kolejny, bo jesteśmy w trudnej sytuacji pandemii, trudniejszej niż wydawało się nam w zeszłym roku.

Mam pytanie do pani prof. Koradeckiej – czy możemy posługiwać się materiałem na temat pracy zdalnej, który otrzymaliśmy na dzisiejsze posiedzenie, przekazywać go koleżankom i kolegom w zakładach pracy? Zawiera on bardzo ważne dla nas treści.

Drugie pytanie kieruję do pani minister. Niepokoję się o inspektorów pracy. Mówiono, że będą czynione starania, aby oni byli szczepieni we wcześniejszej kolejności, nie mówię, że pierwsi. Czy są jakieś efekty pytań kierowanych do ministrów, którzy mieli się zająć tą sprawą? Pani poseł Mrzygłocka powiedziała, że nie wpuściłaby do domu inspektora pracy z obawy o własne zdrowie. Nie dziwię się, że mogą być takie obawy. Ale ktoś może je ukrywać bądź nadinterpretować. Sprawa szczepienia inspektorów pracy to również bezpieczeństwo innych pracowników, bo będą mieli możliwość przeprowadzenia kontroli. A jak ktoś ich teraz nie wpuści, to powie, że obawiał się, bo jego zakład jest najważniejszy na całym świecie. I tak być może. Przepraszam, że mówię może zbyt emocjonalnie. Jutro będę na pracy zdalnej. Wiem na czym to polega. Muszę być cały czas pod telefonem, zresztą zawsze jestem jako szef regionu. Muszę być przy komputerze.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wystąpienie rzeczywiście było emocjonalne. Myślę, że zapatrzony w figurę w Świebodzinie pan Bogusław Motowidełko powinien prezentować nieco więcej łagodności czy pokoju w podejściu do innych osób. Natomiast co do hasła „I tak wygramy", myślę, że w tym sensie pan Bogusław Motowidełko miał rację, sądzę, że pracodawcy są coraz bardziej tego świadomi, że w sytuacji, gdy rynek pracy w coraz większym zakresie staje się rynkiem pracownika, coraz trudniej będzie nawet w formule zdalnej nie uwzględniać oczekiwań i potrzeb pracowników. Zwracam uwagę, że w nowych formach pracy niezwykle istotne są kwestie psychiczne. Sądzę, że – jak mówiła pani prof. Danuta Koradecka – jeszcze nie uświadamiamy sobie jak daleko idące i poważne będą te dokonujące się zmiany.

Przed zamknięciem dyskusji, zwrócę się z pytaniem do prelegentów, czy jej przebieg zrodził jakieś refleksje czy uwagi, którymi chcieliby podzielić się z nami?

Pani dyrektor Anita Gwarek, proszę.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii Anita Gwarek:

Bardzo dziękuję państwu za tę dyskusję, za to, że Rada Ochrony Pracy zechciała zająć się na tym etapie kwestią dotyczącą pracy zdalnej – nie tylko regulacji pracy zdalnej, ale również jej korzyści i zagrożeń. To na pewno jest bardzo istotne również dla strony rządowej. Kilka miesięcy współpracujemy z partnerami społecznymi – ze stroną związkową i ze stroną pracodawców. To bardzo duże wyzwanie, żeby te wszystkie elementy, na które zwraca uwagę jedna i druga strona, wykorzystać w taki sposób, aby ta regulacja – w miarę możliwości – nie budziła wątpliwości, które były wcześniej podnoszone.

Chcę wyraźnie powiedzieć, że – bo tutaj wielokrotnie przewijał się ten wątek – idea pracy zdalnej, którą projektujemy jest taka, aby praca zdalna nie była narzucana nikomu przez nikogo. Idea pracy zdalnej miałaby być przede wszystkim wynikiem uzgodnienia między pracownikiem a pracodawcą. Pani prof. Koradecka zwracała uwagę, że z punktu widzenia zagrożeń psychospołecznych ta kwestia również jest istotna. Chcę rozwiać wszystkie obawy, że praca zdalna będzie komukolwiek narzucana. Oczywiście, pozostają możliwości ekstraordynaryjnych przypadków, ale co do tego w ramach dyskusji na posiedzeniu Zespołu Prawa Pracy żadna ze stron nie miała wątpliwości.

Wszystkie kwestie, na które państwo zwracali dzisiaj uwagę, a które są nam w znacznej części znane z prac na forum RDS, wysłuchaliśmy z ogromną uwagą. Na pewno będziemy je brać pod uwagę przy konstruowaniu tych przepisów. Liczymy również, że w ramach paktu społecznego uda nam się przynajmniej jeśli nie osiągnąć porozumienia, to jeszcze bardziej zbliżyć w naszych stanowiskach.

Kończąc – praca zdalna obecnie tak naprawdę jest wszechobecna, ale patrzymy na nią z perspektywy stanu epidemii COVID. Natomiast nie wiemy, jak będzie kształtować się wykorzystywanie pracy zdalnej w warunkach typowych. Być może po dwóch latach funkcjonowania należałoby dokonać sektorowego spojrzenia – czy rozwiązania, które – miejmy nadzieję – zostaną przyjęte sprawdziły się, czy też wymagają korekty.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Przepraszam, proszę, żeby przedstawiciel ministerstwa nie opuszczał jeszcze posiedzenia, bo chciałam jeszcze w sprawach różnych powiedzieć kilka słów w tym temacie.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii Anita Gwarek:

O 14.30 ze względu na inne obowiązki muszę opuścić posiedzenie.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Pani dyrektor, to jest posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Bardzo proszę, żeby pani została.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeżeli to ważna sprawa, to może teraz pani poseł Borys-Szopa chciałaby zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Chętnie. To jest drugie posiedzenie Rady pod nadzorem ministerstwa do spraw pracy. Chciałam wyrazić swoje oburzenie, że nie ma właściwego ministra do spraw pracy. To dla mnie niepojęte. Wczoraj w Sejmie odbyła się debata na temat stosunków pracy, praworządności w stosunkach pracy. Ta debata odbywa się raz w roku. Najważniejsza dla całego świata pracy. Nie było właściwego ministra do spraw pracy. Proszę przekazać pani minister, że poseł Bożena Borys-Szopa ubolewa nad tym, że nie ma właściwego ministra, gdy poruszane są tematy szalenie istotne.

Chcę właśnie poruszyć te tematy i skierować do państwa w sprawach różnych. Natomiast nie wiem, czy będzie odbiorca wniosku, który chcę za chwilę złożyć.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Za chwilę przejdziemy do spraw różnych.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Pani Bożeno, dziękuję za te słowa…

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rozumiem pewną emocjonalność. Natomiast pozwólcie, że zamknę ten punkt.

Czy przedstawiciele CIOP-PIB chcieliby coś dopowiedzieć?

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. inż. Wiktor Zawieska:

Pan przewodniczący Motowidełko pytał o dostęp do materiałów. Będą one udostępnione jutro, najpóźniej od poniedziałku na naszych stronach internetowych w całości i będą bezpłatnie do wykorzystania. Czekaliśmy na to posiedzenie, aby wnieść ewentualne korekty. Właściwie ich nie będzie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Żadne materiały, które przekazujemy w ramach Rady Ochrony Pracy nie są dyskrecjonalne czy poufne. Z każdego z nich można korzystać. Jesteśmy zainteresowani propagowaniem niektórych rzeczy.

Nie widzę zgłoszeń do zabrania głosu.

Zamykam dyskusję.

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, jak wydaje się z przebiegu dyskusji, we współpracy z Zespołem ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Proszę o zabranie głosu panią Bożenę Borys-Szopę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Po pierwsze – chciałam powiedzieć, że bardzo miło widzieć państwa, mimo że od roku pracujemy zdalnie, każdy z nas ma niedosyt. Z niektórymi, zwłaszcza z posłami widujemy się. Zapewne tęsknimy za normalnymi relacjami, za tradycyjnymi posiedzeniami. Oczywiście, nie ma w tym niczyjej winy, że tak się stało. Spotykamy się raz w miesiącu na trzy dni.

To pokazuje, jak muszą czuć się pracownicy, którzy codziennie pracują zdalnie. Mam młodzież w domu. Oni pracują zdalnie. Wiem, co się z nimi dzieje. Obserwuję to. Bardzo dziękuję panu Bogusławowi Motowidełko za optymizm. Nie zostaje pan w nim sam. Bardzo cieszę się, że jest nas wiele, którzy po dzisiejszym posiedzeniu Rady tak właśnie podchodzą do tego tematu. Panu przewodniczącemu Żurkowi proponuję, żeby obejrzał film pt. „Nowy Londyn", film *science fiction*, ale to jest mniej więcej opis tego stanowiska, które przedstawił. W 2011 r. nakręcono film „Pandemia strachu". Obejrzałam go. Nie wierzyłam, że przyjdzie mi żyć w podobnym świecie. Świat się zmienia. Należy się temu albo skutecznie przeciwstawiać, albo próbować odnaleźć siebie w nowej rzeczywistości.

Ale do rzeczy. Rozmawialiśmy dzisiaj o bardzo ważnych tematach dotyczących pracy zdalnej. Zapomnieliśmy, przynajmniej nie mówiliśmy o czymś, co jest szalenie ważne z punktu widzenia przynajmniej dwóch ministerstw, to znaczy ministra właściwego do spraw pracy i ministra właściwego do spraw zdrowia. Pozostawiliśmy od roku pracujących w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia bez badań okresowych. One były najpierw przesunięte o pół roku, teraz są przesunięte o kolejne pół roku. Oczywiście, to w związku z pandemią. Przy czym proszę zwrócić uwagę, że badania wstępne przed przyjęciem do pracy przechodzą wszyscy pracownicy. Mamy już zaszczepioną służbę zdrowia. Czas pomyśleć, jak przywrócić w trybie pilnym badania okresowe dla osób szczególnie narażonych w pracy fizycznej z wielkim zagrożeniem dla zdrowia, niekiedy dla życia, bo mówimy tutaj o czynnikach szkodliwych. Zapomnieliśmy o pracownikach zatrudnionych w narażeniu.

W związku z tym wnoszę – widzę, że ministerstwo już wyłączyło się – do prezydium Rady…

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii Anita Gwarek:

Jesteśmy, pani poseł.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Dziękuję bardzo. Ale mimo wszystko wnoszę do prezydium Rady Ochrony Pracy, żeby w trybie pilnym – możliwie najpilniejszym – wystąpiło zarówno do ministra zdrowia, jak i ministra właściwego ds. pracy z ponagleniem, że to jest sytuacja, która może rodzić daleko idące konsekwencje, nie tylko zdrowotne, ale również prawne. Rada Ochrony Pracy nie powinna przejść nad tym do porządku dziennego. Przypominam, że mamy całą rzeszę ludzi zatrudnionych właśnie w tych warunkach, dla których – pomijając oczywiście, że rodzi się pewne swoiste roszczenie prawne, ale przede wszystkim niebezpieczne i zagrażające ich zdrowiu skutki. To jest czas, w którym powinniśmy się tym zająć.

Jeśli pani dyrektor mnie słyszy, to proszę przekazać pani minister, żeby zapoznała się ze stenogramem z wczorajszego posiedzenia Sejmu, poświęconego sprawozdaniu głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. i 2019 r., z debatą nad tymi sprawozdaniami, z wnioskami, które wynikały z tych sprawozdań zwłaszcza w zakresie istnienia stosunku pracy, co w dzisiejszej naszej dyskusji jest bardzo ważne i żeby mimo wszystko starała się znaleźć czas na posiedzenia Rady Ochrony Pracy.

Możemy zorganizować posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, w której właściwościach mieści się również praca lub posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej i dublować tematy, którymi zajmuje się Rada. Powiem szczerze, pochylam się nad fachowością każdego członka Rady. Jesteśmy grupą absolutnych ekspertów w tym zagadnieniu. Czuję się zaszczycona, że jestem w tym zacnym gronie. Myślę, że poświęcenie dwóch czy trzech godzin raz w miesiącu przez ministra czy wiceministra, który zajmuje się z punku widzenia politycznego, ale również organizacyjnego tymi zagadnieniami powinno być jednak mimo wszystko priorytetem dla tego resortu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Odniosę się krótko, zwłaszcza do wniosku do prezydium Rady w sprawie wystąpienia do ministra pracy i ministra zdrowia. Mam prośbę do sekretarza Rady, żeby sporządził krótkie pismo sygnalizacyjne, żeby to nie był wniosek ustny do przedstawicielki ministerstwa, ale żeby również pozostał ślad na piśmie. Możemy wystąpić, będziemy spokojniejsi, że sygnał dotarł, a czy będzie zrealizowany, to okaże się. Wykonamy takie wystąpienie w imieniu prezydium i Rady.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach różnych?

Pani minister Katarzyna Łażewska-Hrycko, proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Chciałbym odpowiedzieć na pytanie pana przewodniczącego Motowidełko, które padło w dyskusji dotyczącej pracy zdalnej. Pan przewodniczący pytał, czy Inspekcja Pracy podejmowała jakieś działania dodatkowe w celu szczepienia inspektorów pracy. Przewodniczący Rady wie, jakie działania były podejmowane, ale poinformuję też pozostałych członków Rady.

Na nasze pierwsze pismo skierowane do pana ministra Dworczyka, jeszcze przed objęciem przeze mnie urzędu głównego inspektora pracy, uzyskaliśmy odpowiedź niesatysfakcjonującą, mianowicie, że sytuacja epidemiczna jest trudna, brakuje szczepionek, dlatego nie możemy liczyć na szczepienie inspektorów pracy w pierwszej grupie. W związku z wprowadzaniem do rozporządzenia określonych grup zawodowych, które będą szczepione w pierwszej grupie – np. Inspekcja Transportu Drogowego – zaproponowałam rozwiązanie. Otóż, na ręce pana ministra Schreibra odpowiedzialnego za proces legislacyjny został skierowany konkretny projekt rozwiązań legislacyjnych. Zabiegałam też o to, żeby nasz projekt, zgodnie z którym inspektorzy pracy – w skali kraju to ok. 1500 osób, w podziale na województwa to od 45 osób do maksymalnie (w Katowicach) 185 osób, to nie są znaczące liczby pracowników, które miałyby objęte szczególną ochroną ze względu na misję, którą wykonujemy – byliby szczepieni w pierwszej grupie. Ale do tej pory nie otrzymaliśmy odpowiedzi, że nasz projekt zmian w rozporządzeniu zostanie uwzględniony. Nie ma również nowelizacji rozporządzenia, która obejmowałaby tę grupę pracowników.

Chciałabym podkreślić, że wskazując konkretne kwestie, które uzasadniałyby objęcie inspektorów pracy wcześniejszymi szczepieniami, wskazywaliśmy zarówno na sprawy związane z realizacją bezpośrednich działań dotyczących oczekiwań społecznych, ale również na wpływ na ograniczanie pandemii. Bowiem trzeba pamiętać, że w zeszłym roku Inspekcja Pracy wykonała 16 tys. kontroli, które były poświęcone pomocy przedsiębiorcom w zakresie zabezpieczenia ich pracowników i stanowisk pracy przed wpływem czynnika biologicznego, jakim jest COVID. Rzeczywiście w tym względzie nasza rola zarówno doradcza, jak i poradnicza wydaje się niezwykle istotna, ale – jak powiedziałam – nie otrzymaliśmy informacji o realizacji tych kwestii.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za obszerne wyjaśnienie. Jestem o tyle w tym zorientowany, że w jakiś sposób w tym uczestniczyłem. Ten wniosek czy postulat dotarł do uszu pana premiera. Natomiast usłyszałem od osób asystujących – nie będę wymieniał nazwisk – wyjaśnienie, że rozporządzenie dotyczące kolejności szczepień zostało po dyskusji jakby wręcz zamrożone ze względu na to, że posypała się w tej chwili lawina różnych osób i środowisk, każdemu z nich wydaje się, że jest to tylko parę osób, tylko że jak to się zsumuje…

Przepraszam, trochę bronię tego stanowiska, ponieważ w jakimś stopniu je rozumiem. Oczywiście, mogę jeszcze próbować to forsować, argumentując, że inspektorzy pracy są najważniejsi wśród tych licznych grup, ale z punktu widzenia decydentów działa zasada precedensu, jeśli ustąpią w jedną stronę, to muszą spełnić oczekiwania pozostałych. Wtedy powstaje niejako lawina. W pewnym stopniu rozumiem to podejście, że w którymś momencie trzeba powiedzieć stop – wszyscy albo nikt.

Sądzę, że w tej chwili największa szansa tkwi w tym, że proces szczepień przyśpieszy. Deklaruję ze swojej strony, że będę podejmował starania dotyczące przyspieszenia działań dla „frontowców" w Inspekcji – bo jak powiedziała pani inspektor – tylko 1500 pracowników uczestniczy w bezpośrednich wystąpieniach, równocześnie wyjaśniając, jaką odpowiedź usłyszałem, że w tej chwili zapadła decyzja o – mam nadziej, że czasowym – zamrożeniu rozporządzenia dotyczącego kolejności grup i szczepień.

Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w sprawach różnych?

Pani poseł Mrzygłocka, proszę. Następnym mówcą będzie pan przewodniczący Żurek.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ja nie w kwestii szczepień, chociaż uważam, że bardzo ważne i absolutnie należy zabiegać o to, żeby inspektorzy zostali zaszczepieni w jednej z pierwszych kolejności.

Mam pytanie i prośbę do pani inspektor. Na ostatnim posiedzeniu upominałam się o raport. Dzisiaj też upominam się o raport. O raporcie mówiono również wczoraj bardzo dużo podczas debaty nad sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. i 2019 r. Ten dokument został sporządzony trzy miesiące temu. Nie mogę się doprosić do dzisiaj, mimo że miałam obiecane, że otrzymam ten raport. Nadal czekam. Bardzo proszę o przesłanie raportu.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Pamiętam prośbę pani poseł oraz wypowiedzi posłów w trakcie wczorajszej debaty. Chciałabym wyjaśnić, że czynności, które zostały przeprowadzone miały charakter czynności wstępnych. Nie zostały zakończone. Szacuję, że zakończenie tych czynności po przeprowadzeniu dodatkowych działań wyjaśniających, które uważam za niezbędne, aby móc przedstawić moje rekomendacje, to ok. dwóch, trzech miesięcy.

Obiecuję, że po tym okresie – analogiczną informację przekażemy pisemnie posłom, którzy wczoraj zwracali się o udostępnienie tego raportu…Właściwie to bardziej sprawozdanie, które zostało zlecone przez śp. pana Andrzeja Kwalińskiego. Zapoznałam się ze wstępnymi wynikami. Natomiast rekomendacje, które były tam zawarte również wskazywały na konieczność przeprowadzenia uzupełniającego postępowania wyjaśniającego. Jesteśmy w trakcie prowadzenia tego postępowania, dopiero po zakończeniu wszystkich czynności będę w stanie poinformować państwa o podjętych działaniach. Nie zapomniałam o tym. Zobowiązuję się, że w momencie, kiedy zostaną zakończone te czynności poinformuję państwa, jakie są ustalenia w tym względzie oraz rekomendacje dotyczące podjętych działań w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za te wyjaśnienia.

Pan przewodniczący Zbigniew Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dwa zdania do pani poseł Bożeny Borys-Szopy. Staram się nie polemizować, ale ponieważ zostałem wywołany po nazwisku, muszę zabrać głos. Przesłałem do Rady Ochrony Pracy stanowisko w sprawie pracy zdalnej. Proszę panią poseł o spokojne przeczytanie tego tekstu i zastanowienie się, czy rzeczywiście jest to *science fiction*. Trochę mi przykro, bo wiem, jak wielu przedsiębiorców ciężko działa w tych warunkach, jakie mamy. Wydaje mi się, że powinniśmy adekwatnie mówić do naszych środowisk – my o pracownikach, przyjaźnie, ciepło i miło, tego samego czasami oczekujemy od strony związkowców, których szanujemy i będziemy szanować.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Ze swojej strony mogę prośbę skierować do nas wszystkich, bo rzeczywiście i coraz częściej zdarzają się nam mocno emocjonalne wypowiedzi, żebyśmy byli dla siebie nawzajem może bardziej wyrozumiali w tym trudnym czasie. Dużo dziś mówiliśmy, że ta sytuacja sprawia, że stajemy się bardziej nerwowi i emocjonalni.

Teraz chciałbym wrócić do pewnych zaległości. Na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Skarg dyskutowaliśmy o sytuacji jednego z zakładów, w którym doszło do wyboru dwóch społecznych inspektorów pracy, co z prawnego punktu widzenia jest niedopuszczalne. Rozważaliśmy ewentualną misję pana posła Gadowskiego. W dniu wczorajszym mieliśmy okazję porozmawiać na ten temat. Następnie w uzgodnieniu z panem prof. Wojtyłą ustaliliśmy, że ta forma misji nie byłaby dobrym rozwiązaniem. Uzgodniliśmy, że Rada skieruje do Inspekcji Pracy pismo, żeby po zbadaniu tej sprawy wyraziła opinię, w której znajdą się wskazówki dla związków zawodowych w tym zakładzie pracy, zalecające rozwiązanie tej patowej sytuacji.

Kolejny raz mamy przykład sytuacji, kiedy pewne regulacje ustawowe są tego rodzaju, że tworzą możliwość doprowadzenia do pewnego klinczu w przypadku braku dobrej woli po obu stronach tego sporu. Podobno w ustawie o sporach zbiorowych są takie przepisy, mieliśmy tego przykład m.in. w Inspekcji Pracy, których pewna niejednoznaczność powodowała, że możliwa była sytuacja klinczu, która mogła trwać w nieskończoność. Kiedy Rada zajęła się tą sprawą, rekomendowała rozważenie przez partnerów społecznych w Radzie Dialogu Społecznego nowelizacji przepisów, która pozwoliłaby na uniknięcie tego rodzaju klinczów.

Wydaje się, że w sprawie rozpatrywanej przez Zespół ds. Skarg mamy do czynienia z podobną sytuacją. Pan prof. Wojtyła przygotuje pismo i wystąpimy do Inspekcji. W tej formule zamykamy – na tym etapie – ten punkt z posiedzenia Zespołu ds. Skarg.

W kwietniu ub.r. po raz pierwszy spotkaliśmy się po przerwie marcowej. Dokonaliśmy zmian w regulaminie pracy Rady. W zeszłym roku po raz pierwszy nie doszła do skutku uroczysta sesja Rady w ramach obchodów Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, który przypada 28 kwietnia. Posiedzenie Sejmu jest planowane na 14–15 kwietnia br. Nie podjąłem jeszcze decyzji, w jaki sposób podejmiemy próbę obchodów Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy w tym roku. Jest pewne, że nie zorganizujemy posiedzenia na 300 osób. Natomiast w konsultacji z prezydium rozstrzygnę, czy kwietniowe posiedzenie Rady organizować w terminie posiedzenia Sejmu, czy raczej w okolicach 28 kwietnia. Przypominam, że „Solidarność" już wcześniej obchodziła ten dzień jako Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków i Chorób Zawodowych.

Po konsultacjach z prezydium prawdopodobnie posiedzenie Rady zorganizujemy pod koniec kwietnia, zwłaszcza że tematem posiedzenia jest pandemia COVID-19 a bezpieczeństwo i higiena pracy. W ten sposób nawiązujemy do Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Państwowa Inspekcja Sanitarna są wymienione jako instytucje wiodące, przygotowujące ten temat.

Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy w tym roku będziemy obchodzić, ale zdalnie. Zależało mi, aby już wrócić do normalności, ale sytuacja pandemiczna to uniemożliwia. Po wspomnianych przeze mnie uzgodnieniach wyślemy członkom Rady zawiadomienia o kwietniowym terminie posiedzenia.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nawiązując do tego, co pan mówił, rozumiem, że posiedzenia zespołów również byłyby pod koniec kwietnia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Posiedzenia zespołów również będą od koniec kwietnia. Ale to w uzgodnieniu z zainteresowanymi postaram się państwu jak najszybciej przekazać.

Zobaczymy się po świętach. Pozwólcie państwo, że złożę nam wszystkim jak najserdeczniejsze życzenia dobrych świąt Wielkiej Nocy, świąt Zmartwychwstania Pańskiego. Życzę nam wszystkim, jak najwięcej uśmiechów. Chrystus zmartwychwstał. Cieszmy się i radujmy. Do zobaczenia w zdrowiu po świętach.